

ISSN : 3088-2648 (Online)

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร  
JOURNAL OF EDUCATION SHINAWATRA UNIVERSITY

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569  
VOL. 2 NO. 1 JANUARY - APRIL 2026





**SHINAWATRA**  
UNIVERSITY

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

Journal of Education, Shinawatra University (JESIU)

ISSN: 3056 - 9257 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2569

Vol.2, No.1, January – April 2026

### วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางการเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความวิชาการ พัฒนาทางสาขาศึกษาศาสตร์ ตลอดจนถึง สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เป็นการบูรณาการนโยบายทางการศึกษา การเรียน การสอนและบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยรับตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยที่ บทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเสนอ หรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน ผลงานที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฯ อาจถูกดัดแปลงแก้ไขรูปแบบ และสำนวนตามที่เห็นสมควร ผู้ประสงค์จะนำข้อความใดๆไปพิมพ์เผยแพร่ต่อไปต้องได้รับอนุญาตจากผู้เขียนตามกฎหมายลิขสิทธิ์

### เจ้าของวารสาร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

### รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความ จะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็น ทบทวน และตรวจสอบ วิพากษ์ วิวิจารณ์ ความถูกต้อง เหมาะสมทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชา



## สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร  
99 หมู่ 10 ตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี 12160  
โทรศัพท์ (+66) 2599 0000  
E-mail : supakran.m@siu.ac.th และ  
<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JESIU>

## กำหนดออก

วารสารมีกำหนดออก ตามเวลาที่กำหนด ปีละ - 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)  
ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน  
ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม  
ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

## การเผยแพร่

ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ <https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JESIU>

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ธนาธารชูโชติ

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร โท้ประยูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญธรรม พรเจริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัช นุกุลกิจ

ดร.ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี

ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนเดช กังสวัสดิ์

ดร.เดชา โลจนสิริศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เจริญศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ วัฒนพานิช

รองศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย เทียนขาว

ดร.นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ

พระปลัดกล้าณรงค์ ญาณวิโร (โตนดแก้ว), ดร.

ดร.ธีระพงศ์ บุศรากุล

ดร.พินิจ มีคำทอง

ดร.วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยชินวัตร

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สังกัดสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชมงคลพระนคร

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยชินวัตร

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชานิติศาสตร์การตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

สาขาวิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันสารสนเทศเทคโนโลยี

แห่งสุวรรณภูมิ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร Dhammakaya

Eigersund

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองผู้อำนวยการโรงเรียน

พระยีนวิทยาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

ดร.สมใจ มณีวงษ์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่  
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ขอนแก่น เขต 2

ดร.ศิริมงคล ทนทอง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

พระมหาจุฑาภรณ์ สุวฑฒโก (บุญเสนอ), ดร.

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักพระปริยัติธรรม  
วัดพระธรรมกาย

ดร.วิโรจน์ โกศลฤทธิชัย

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา  
วิทยาเขตจันทบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุคตาสาร

พุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์

สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ดร.วิชาญ จันทร์อินทร์

สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิน อัครภูวดล

สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

รองศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไต้ลั้งคะ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ศิลปาภิสันท์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารักษ์ ลือชา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพชรบูรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชิน ชัยยัน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

นาวาอากาศโท.ดร.อนันต์ ไกรบำรุง

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ดร.นุชรรัตน์ นุชประยูร

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี

## บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร ฉบับนี้ เป็นวารสารปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (2026): มกราคม – เมษายน 2569 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสื่อกลางการเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความวิชาการ พัฒนาทางสาขาศึกษาศาสตร์ตลอดจนถึง สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เป็นการบูรณาการ นโยบายทางการศึกษา การเรียนการสอนและบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยรับตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยที่บทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเสนอ หรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน ผลงานที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฯ อาจถูกดัดแปลงแก้ไข รูปแบบ และสำนวนตามที่เห็นสมควร ผู้ประสงค์จะนำข้อความใด ๆ ไปพิมพ์เผยแพร่ต่อไป ต้องได้รับอนุญาตจากผู้เขียนตามกฎหมายลิขสิทธิ์

ในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการของนักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 เรื่อง โดยหัวข้อหลักครอบคลุมทั้งด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และประเด็นท้าทายใหม่ ๆ ทางด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

ทางทีมจัดทำวารสาร ขอขอบคุณผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พิจารณาบทความที่ปรึกษาภายในและภายนอกทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนทรัพยากร และให้คำแนะนำจนทำให้วารสารฉบับนี้ มีบทความที่น่าสนใจ และได้มาตรฐานมีคุณค่าทางวิชาการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่สนใจ และเป็นข้อมูลอ้างอิงทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์

บรรณาธิการ

## สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

เรื่องที่

- 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนัก  
การศึกษารุงเทพมหานคร  
*กฤติน บัวพันธุ์ และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ* 1 - 14
- 2 ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร  
ทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย  
เขต 1  
*ณัฐพล มากจีน และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ* 15 - 27
- 3 มุมมองทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของ  
บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สุโขทัย เขต 1  
*นฤชินท์ โพธิ์แจ้ และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ* 28 - 39
- 4 ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายใน  
สถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1  
*เกียรติศักดิ์ วงษ์เลี้ยง และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ* 40 - 53
- 5 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากร  
ทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครปฐม เขต 1  
*ธนัทธ์ อีรทรัพย์ธรรม และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ* 54 - 68
- 6 การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทาง  
การศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
*กัญญาภรณ์ ไอรอนันท์* 69 - 81

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทความวิจัย

เรื่องที่

- |   |  |         |
|---|--|---------|
| 7 | ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>จากรุวรรณ ชันเขต | 82 - 92 |
| 8 | การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>จิตรกร มูลเมืองแสน  | 92 - 99 |

ปัจจัยเชิงสาเหตุการ บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

กฤติน บัวพันธ์<sup>1\*</sup> และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

<sup>2</sup> อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

CAUSAL FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATION AND THE EFFECTIVENESS OF  
PERSONNEL ADMINISTRATION AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Krittin Buaphan<sup>1\*</sup> and Sopee Wiwatchankit<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Student, Thongsuk College, Thailand

<sup>2</sup> Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: krittin\_bph@gmail.com

---

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุการ บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา  
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการ บริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่ม  
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาด  
ตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุการ บริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ  
1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร  
2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร  
โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้เรียน รองลงมา คือ  
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการ บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ  
บริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอย  
พหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านนโยบาย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  
(R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเชิงสาเหตุการ บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุ การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยเชิงสาเหตุ การบริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

### Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the level of causal factors in school administration, 2) to examine the level of effectiveness of personnel administration, and 3) to investigate the relationship between the causal factors of school administration and the effectiveness of personnel administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau. The sample consisted of 385 educational personnel, which was determined using the sample size table of Krejcie & Morgan. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The causal factors of school administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau were at a high level overall. When analyzed by dimension, the highest ranked factor was personal factors, followed by policy factors, and the lowest was resource factors. 2) The effectiveness of personnel administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau was high overall. When analyzed by dimension, the highest ranked dimension was student-related outcomes, followed by professional advancement. 3) The relationship between the causal factors of school administration and the effectiveness of personnel administration of educational personnel in schools under the Bangkok Education Bureau, analyzed using multiple regression, showed that personal factors, resource factors, and policy factors produced a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These factors could explain 87.80% of the variance in the effectiveness of personnel administration ( $R^2 = 0.878$ ) at a statistically significant level of 0.01. The hypothesis testing also indicated that the causal factors of school administration were significantly related to the effectiveness of personnel administration at the 0.01 level.

**Keywords:** Causal Factors, Administration, Effectiveness of Personnel Administration

## บทนำ

การบริหารจัดการของทุกองค์กร หากต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จตามที่วางแผน จำเป็นต้องมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะในด้านการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมก็เช่นกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสมจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ถือเป็นองค์ประกอบหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยการบริหารที่มีคุณภาพต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ (ปราณี สาไพวัลย์, 2560) สถานศึกษานับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในสังคม โดยมีภารกิจหลักคือการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียน ดังนั้น แนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศจึงให้ความสำคัญกับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติการที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และมีหน้าที่ให้บริการด้านการเรียนการสอนโดยตรงต่อผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษายังคงถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสังคมมักชี้ว่าความล้มเหลวทางการศึกษาส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2553)

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันนำไปสู่การเสริมสร้างทุนปัญญาของประเทศ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ต่อยอดไปสู่การผลิตผลงานและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวทางการจัดการศึกษาในลักษณะนี้เน้นให้ผู้เรียนทำหน้าที่เป็น “ผู้ผลิต” มากกว่าการเป็นเพียง “ผู้บริโภค” โดยสนับสนุนให้มีการคิดสร้างสรรค์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง มีความภูมิใจในผลงานของตนเอง และสามารถพัฒนาความสามารถให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560)

สำหรับสถานศึกษาที่มีความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรอบ ซึ่งส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน และทำให้บุคลากรทุกฝ่าย รวมถึง ผู้ปกครองและนักเรียน รู้สึกมีส่วนร่วมและภาคภูมิใจกับความสำเร็จนั้น ความรู้สึกเหล่านี้มีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา แต่ในทางตรงกันข้าม ปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะในด้านบุคลากร เช่น ผู้บริหารบางรายให้ความสำคัญกับโรงเรียนน้อยลง ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนมากกว่าปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และยังมีปัญหาในการบริหารจัดการในหลายด้าน เช่น การขาดการบูรณาการ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกของกระทรวงศึกษาธิการที่ยังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร อีกทั้ง ยังประสบกับปัญหาสำคัญในระดับประเทศ อาทิ ปัญหาเด็กหลุดจากระบบการศึกษา เด็กออกกลางคัน และเด็กที่ตกหล่นจากระบบการเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่า แม้เด็กไทยจะมีชั่วโมงเรียนมากกว่าหลายประเทศ แต่ผลการสอบ PISA (Programme for International Student Assessment)

ซึ่งวัดความสามารถในการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ กลับอยู่ในระดับต่ำ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้เด็กมีทักษะด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทย อย่างแตกฉาน เนื่องจากความเข้าใจในภาษาไทยจะช่วยให้สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ในวิชาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ส่วนด้านภาษาอังกฤษ จากการจัดอันดับโดยนานาชาติ พบว่าไทยอยู่ในอันดับที่ 5 จาก 10 ประเทศอาเซียน และอยู่ในกลุ่มที่มีทักษะต่ำมากที่สุด ทั้งนี้ แม้จะมีอัตราการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาสูงถึงร้อยละ 96 แต่คุณภาพของการจัดการศึกษายังต้องได้รับการปรับปรุงอย่างจริงจังนอกจากนี้ ปัญหาภายในโรงเรียนในระดับ การบริหารก็เป็นอีกประเด็นที่สำคัญ ผู้บริหารบางรายไม่สามารถจัดระบบงานได้อย่างเป็นระเบียบ ขาด ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดความยุติธรรม ยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ และมีพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม เช่น การทุจริต ปลอ่ยปละละเลยหน้าที่ มีปัญหาเรื่องชู้สาว การพนัน หนีสิน และไม่สนใจพัฒนา ความรู้ด้านวิชาการใหม่ ๆ รวมถึงไม่มีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนเท่าที่ควร (ปวีณรัศมีชา เป็นวงษ์, 2558)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนา ผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และเจตคติ ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมของประเทศ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่ พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐมยังคงประสบกับปัญหาด้านประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในสถานศึกษา เช่น ความสามารถในการนำองค์กรของผู้บริหาร การประสานงานภายใน ทีมงาน และภาวะผู้นำที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน (ปราณี สาไพรวัลย์, 2560) ในด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ เทคโนโลยี และสถานที่ ยังพบข้อจำกัดหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย งบประมาณที่ไม่เพียงพอสำหรับ การพัฒนาครู และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2560) ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เช่น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และครูสภา ยังมีความไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในระดับพื้นที่ ส่งผลให้ เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการบุคคล เช่น ความล่าช้าในกระบวนการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการ การ ขาดความยืดหยุ่นในนโยบาย และการขาดแนวทางส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในระดับพื้นที่อย่างชัดเจน

สถานการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ยังคงมีข้อจำกัดจากปัจจัยด้านบุคคล ทรัพยากร และนโยบาย ซึ่งส่งผล ต่อความสามารถในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้อย่างเป็นระบบ เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยมีเป้าหมายในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติและระดับสากลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ไม่ทราบจำนวนแต่ทราบสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 60 ในปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สั จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

#### ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 1.2) การทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ 2.1) ความพร้อมด้านงบประมาณ 2.2) ความพร้อมด้านเทคโนโลยี และ 2.3) ความพร้อมด้านสถานที่ และ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ 3.1)ก.ค.ศ. และ 3.2) ครูสภา และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน และ 2) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาแบบสอบถามอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเป็นระบบ แบบสอบถามผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความชัดเจนของถ้อยคำจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ภายใต้การกำกับดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559)แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้วัดทัศนคติและความคิดเห็นในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน รวมจำนวน 35 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ ความพร้อมด้านงบประมาณ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ความพร้อมด้านสถานที่ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ ก.ค.ศ. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับครูสภา

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ชนิดมาตราประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1 จำนวน 10 ข้อ ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพเกณฑ์การให้คะแนนใช้หลักเดียวกันกับมาตราประมาณค่า 6 ระดับ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

## 2. การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล แล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามฉบับร่างถูกเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559) กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 จึงถือว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

2.3 การทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ถูกนำไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อประเมินความชัดเจนของข้อคำถามและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ข้อมูลจากการทดลองใช้ถูกนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีวัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)ได้ค่าความเที่ยง .897

2.4 การจัดทำแบบสอบถาม หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแล้ว ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการดังนี้

- 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ
- 2) แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลทุกฉบับ หากไม่สมบูรณ์ดำเนินการเก็บเพิ่มเติม
- 4) นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้าน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เกณฑ์การแปลผลค่า  $r$  0.81–1.00 = สูงมาก 0.61–0.80 = สูง 0.41–0.60 = ปานกลาง 0.21–0.40 = ต่ำ 0.01–0.20 = ต่ำมาก 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรควรอยู่ในระดับมาตราวัด Interval หรือ Ratio หากเป็น Nominal หรือ Ordinal ควรแปลงเป็นตัวแปรตั้งมาก่อนการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation Coefficient Multiple Regression Analysis

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ตามลำดับ 1.1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 1.2) ปัจจัยด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ความพร้อมด้านงบประมาณ รองลงมา คือ ความพร้อมด้านสถานที่ และอันดับสุดท้าย คือความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ ตามลำดับ 1.3) ปัจจัยด้านนโยบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ก.ค.ศ. รองลงมาคือครูสภา ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้เรียน รองลงมา คือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ ปัจจัยด้านนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านนโยบาย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) ปัจจัยด้านนโยบาย ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณารายด้าน 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม 2) 1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ความพร้อมด้านงบประมาณ รองลงมา คือความพร้อมด้านสถานที่ และอันดับสุดท้าย คือความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ก.ค.ศ. รองลงมาคือครูสภา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านบุคลากรในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (2560) ที่พบว่าความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านองค์การ บุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านทรัพยากรตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของบุคลากรและบทบาทของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ แรงขับ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ธาณี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ซึ่งพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับ Edward (2010) ที่ระบุว่าผู้บริหารควรสร้างศรัทธา ความจริงใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียน สำหรับ ปัจจัยด้านทรัพยากร ที่โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยความพร้อมด้านงบประมาณอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือความพร้อมด้านสถานที่ และความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่างบประมาณยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blanks (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงบประมาณและการจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรเป็นลำดับแรก รวมทั้งสอดคล้องกับ Harris (1979) ที่ระบุว่า การวางแผนกำลังคนและการจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการสำคัญ

ของการบริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ในด้าน ปัจจัยด้านนโยบาย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยหน่วยงานด้านนโยบาย ได้แก่ ก.ค.ศ. และคุรุสภา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเชษฐ โปธิ์กลิ่น (2565) และสุภาภรณ์ สายด้วง (2567) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และหลักธรรมาภิบาลที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้เรียน รองลงมา คือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการพัฒนา ศักยภาพและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยาพร โคจรตระกูล (2560) ซึ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ถึงร้อยละ 70.00 แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่มีระบบและกลไกสนับสนุนที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลมีผลเชิงบวกต่อผู้เรียนเป็นลำดับแรก ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) และ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อันสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าประสิทธิผลด้านผู้เรียนอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ นภัสภรณ์ มูลสิน (2561) และ ชารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สามารถขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาศักยภาพบุคลากร จะส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและส่งต่อคุณภาพสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานของ สิริชัย โปธิ์ศรีทอง (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ แกร่งขับ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการ

พัฒนาครูและบุคลากร ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เมื่อพิจารณางานวิจัยต่างประเทศพบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (1979) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลในระบับโรงเรียนควรครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวล้วนส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง อีกทั้งสอดคล้องกับ Edward (2010) และ Blanks (2011) ที่ชี้ว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ ปัจจัยด้านนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยปัจจัยด้านบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.847$ ) รองลงมาคือปัจจัยด้านทรัพยากร ( $r = 0.799$ ) และปัจจัยด้านนโยบาย ( $r = 0.771$ ) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสามด้านล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพคุณลักษณะ และศักยภาพของบุคลากร รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นกลไกสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (2560) ซึ่งพบว่าปัจจัยลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในระดับมาก และสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 70.00 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ แรงขับ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ชารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ซึ่งพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลสูงต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้าน

คนและด้านเทคโนโลยี แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถพัฒนาบุคลากรและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวม

ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ( $r = 0.799$ ) แสดงให้เห็นว่า งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรทางวิชาการ เป็นฐานสนับสนุนสำคัญของการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภักขรณ์ ดวงคำ (2563) ที่เสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งให้ความสำคัญกับการวางแผน การพัฒนา การประเมินผล และการจัดสวัสดิการ โดยพบว่าระดับความจำเป็นขององค์ประกอบด้านทรัพยากรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพร ชัยปัญหา (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการธำรงรักษาบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 60.10 ในระดับนานาชาติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Blanks (2011) ที่ชี้ว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากร โดยเฉพาะงบประมาณและตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง

ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ( $r = 0.771$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ความชัดเจน ความเหมาะสม และการบังคับใช้นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (2560) ที่พบว่าปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเชษฐ โปธิ์กลิ่น (2565) และ สุภาภรณ์ สายด้วง (2567) ที่เน้นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาควรดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในระยะยาว ในระดับต่างประเทศ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Harris (1979) และ Edward (2010) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนต้องอาศัยนโยบายที่ชัดเจน ครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรับผิดชอบต่อทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและสร้างความสามัคคีในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือพื้นที่การศึกษานอกเหนือจากสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุม รวมถึงความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) นอกจากการใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณแล้ว ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กันยาพร โคจรตระกูล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2553). *การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระเชษฐ โปธิ์กลิ่น. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย*
- ญาณิศา ประสิทธิ์. (2560). เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 1. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธารินี กิตติกาญจนโสภณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน. *มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร*
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- ปราณี साไพรวาน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

- ปวีณ์รัศมีชา เป็นวงศ์. (2558). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการ การนำเสนอ งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, 2558.
- พัศพร ชัยปัญหา. (2567). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษาสมุทรปราการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 126.
- สิริวัชรกรณ ดวงคำ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 18(2): 61-71.
- สุภาภรณ์ สายด้วง. (2567). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- Blanks, L. (2011). *Human resource management in schools*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Edward, S. (2010). *Educational leadership and personnel management*. London: Routledge.
- Harris, B. M. (1979). *Personnel administration in education* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ณัฐพล มากจีน<sup>1\*</sup> และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

<sup>2</sup> อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

REINFORCING FACTORS AND THE SUCCESS OF SCHOOL ADMINISTRATION  
AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER SUKHOTHAI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Nattaphon Makchin<sup>1\*</sup> and Sopee Wiwatchankit<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Student, Thongsuk College, Thailand

<sup>2</sup> Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: nattaphon\_ma@gmail.com

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเสริมแรง 2) ศึกษาระดับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเสริมแรง โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมา คือปัจจัยภายใน ตามลำดับ 2) ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 80.00 ( $R^2=0.800$ ) และผลการ

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยเสริมแรง ความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษา

### Abstract

The purposes of this research were 1) to examine the level of motivational factors; 2) to examine the level of success in school administration; and 3) to investigate the relationship between motivational factors and the success of school administration of educational personnel under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The overall level of motivational factors was at a rather high level. When considered by aspect, external factors ranked first, followed by internal factors, respectively. 2) The overall mean level of success in school administration was at a rather high level. When considered by aspect, academic administration ranked first, followed by personnel administration, budget administration, and general administration, respectively. 3) The results of the analysis of the relationship between motivational factors and the success of school administration using multiple regression analysis showed that external factors and internal factors yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These factors could explain the variance in the success of school administration at a statistically significant level of 0.01, accounting for 80.00 percent ( $R^2 = 0.800$ ). The hypothesis testing results indicated that all hypotheses were supported and that motivational factors were significantly related to the success of school administration at the 0.01 level.

**Keywords:** Reinforcing Factors, Success, Administration

## บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เนื่องจากกระบวนการจัดการศึกษามีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน อีกทั้งยังทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมและองค์ความรู้ของสังคม เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาได้อย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนมีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกสมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรองรับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (พรธวัช ปามุทา, 2559)

การบริหารสถานศึกษานับเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำหน้าที่วางแผน กำหนดนโยบาย บริหารทรัพยากร และกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป (พัชรี ศรีสุวรรณ, 2562) ความสำเร็จของการบริหารดังกล่าวมิได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างหรือกระบวนการเท่านั้น หากแต่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กรด้วย แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีบทบาทในการกระตุ้นความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่แนวคิดการเสริมแรงของ B. F. Skinner อธิบายว่าพฤติกรรมสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการเสริมแรงทางบวก (Herzberg, 1959; Skinner, 1953 อ้างถึงใน สุชาติ พรหมมา, 2561; ศิริพร สุนทรสุข, 2560)

ในบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยเสริมแรงอาจปรากฏในรูปของการยกย่องชมเชย การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา หรือระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร หากผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ปัจจัยเสริมแรงได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมชาย ศรีสงคราม, 2563) ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ (2565) ได้เน้นย้ำบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและมาตรฐานสากล

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามักพิจารณาจากผลการดำเนินงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การบริหารให้เกิดประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรควบคู่กัน (สุชาติ อัญชลีสถาพร, 2566)

สำหรับปัจจัยเสริมแรงที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) ลักษณะของผู้รับบริการ และ (3) ลักษณะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยภายในประกอบด้วย (1) คุณภาพ

บุคลากร (2) เป้าหมายขององค์กร (3) ทรัพยากร (4) นโยบายและการปฏิบัติ (5) โครงสร้างองค์กร และ (6) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดล้วนส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา (ณัฐกานต์ รุติเจริญพร, 2561; อรพิน อิมรัตน์, 2561; ปริญญาวิทย์ แซ่มสูงเนิน, 2566) ทั้งนี้ แนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้เน้นการพัฒนาปัจจัยเชิงระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากสภาพการณ์และประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยมุ่งวิเคราะห์ว่าปัจจัยเสริมแรงด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผน กำหนดนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นการศึกษาระบบเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบจำนวนประชากร แต่ทราบสัดส่วน ที่ร้อยละ 60 ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

## ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยเสริมแรง 1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1.1) สภาพแวดล้อมภายนอก 1.2) ลักษณะผู้รับบริการ 1.3) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 2.1) คุณภาพบุคลากร 2.2) เป้าหมาย 2.3) ทรัพยากร 2.4) นโยบายและการปฏิบัติ 2.5) โครงสร้างองค์กร 2.6) วัฒนธรรมองค์กร และตัวประตตาม คือ ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การพัฒนาเครื่องมืออาศัยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60–1.00 ถือว่ายอมรับได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 ปัจจัยเสริมแรง (ตัวแปรอิสระ)** ครอบคลุมองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) **ปัจจัยภายนอก** ได้แก่ 1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก 1.2 ลักษณะผู้รับบริการ 1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) **ปัจจัยภายใน** 2.1 คุณภาพบุคลากร 2.2 เป้าหมายองค์กร 2.3 ทรัพยากร 2.4 นโยบายและการปฏิบัติ 2.5 โครงสร้างองค์กร 2.6 วัฒนธรรมองค์กร รวมจำนวน 45 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (6-Point Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert-type Scale) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้วัดทัศนคติและระดับความคิดเห็นอย่างแพร่หลายในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Likert, 1932; Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วย 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (ตัวแปรตาม)** ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป จำนวน 20 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1 โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลในแนวทางเดียวกัน (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

**2. การพัฒนาเครื่องมือ** 2.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยเสริมแรงและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 2.2) จัดทำร่างแบบสอบถามและ

เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของถ้อยคำ และความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนี IOC เป็นเกณฑ์พิจารณา 2.3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2.4) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง 2.5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการดังนี้ 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบอย่างชัดเจน 2) เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากพบว่าไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ ดังนี้ 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

2. **สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 (Pearson, 1896) เกณฑ์การแปลผลค่า r ได้แก่ 0.81–1.00 = สูงมาก 0.61–0.80 = สูง 0.41–0.60 = ปานกลาง 0.21–0.40 = ต่ำ 0.01–0.20 = ต่ำมาก 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ควรอยู่ในระดับมาตราอันตรภาค (Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio) หากเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มจำเป็นต้องแปลงเป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable) ก่อนวิเคราะห์ (Hair et al., 2010)

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมาคือปัจจัยภายใน ตามลำดับ แยกพิจารณารายด้าน

1.1 ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมภายนอก รองลงมา คือลักษณะผู้รับบริการ และอันดับสุดท้ายคือลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามลำดับ

1.2 ปัจจัยภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และอันดับสุดท้ายคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

2. ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 80.00 ( $R^2=0.800$ )

#### **ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ปัจจัยภายนอก ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 2)ปัจจัยภายใน ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จการบริหาร

สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

1. ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมาคือปัจจัยภายใน ตามลำดับ แยกพิจารณารายด้าน 1.1) ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมภายนอก รองลงมา คือลักษณะผู้รับบริการ และอันดับสุดท้ายคือลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ 1.2) ปัจจัยภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และอันดับสุดท้ายคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยภายใน สะท้อนให้เห็นว่าบริบทแวดล้อมและเงื่อนไขจากภายนอกองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมแรงและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ผลดังกล่าวสามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัจจัยภายนอก ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือลักษณะผู้รับบริการ และลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต ไชยเชษฐ (2561) และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อม นโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเรียนรู้รวมและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่บุคลากรรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561) และ พัทธรัตน์ วุฒินุญ (2565) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายความร่วมมือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งอธิบายได้ว่าลักษณะผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแรงเสริมเชิงบวกต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ประการที่สอง ปัจจัยภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยด้านคุณภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรตามลำดับ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญ์สิตา สุรศิษฐ์ชานล (2561) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญใน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อูซา เทวรัตติกาล (2564) ซึ่งชี้ว่าคุณภาพบุคลากร แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย

การที่ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยภายใน อาจสะท้อนว่าการสร้างค่านิยมร่วม บรรยากาศการทำงานเชิงบวก และความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญธวัช แซ่มสูงเนิน (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยความสำเร็จด้านปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยภายใน และมีโครงสร้างปัจจัยในลักษณะเดียวกัน อธิบายได้ว่าการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งบริบทภายนอกและการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรควบคู่กันไป โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างยั่งยืน

2. ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภารกิจหลักด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทหลักของสถานศึกษาที่มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ ผลการวิจัยในด้านการบริหารงานวิชาการที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ใจแก้ว (2560) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแกนนำการเรียนร่วมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาที่เน้นการวางแผนงานวิชาการร่วมกัน การวิเคราะห์ผู้เรียน และการจัดทำแผนการสอนรายบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับระบบวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานโดยรวม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สมจิต ไชยเชษฐ (2561) และ ปกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์ (2561) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) และโครงสร้าง SEAT Framework ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการ กิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่าการบริหารงานวิชาการที่มีการวางแผน ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล (2561) ที่พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เช่น คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ อุษา เทวารัตติกาล (2564) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทย

ในด้านการบริหารงานงบประมาณที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงแต่ต่ำกว่างานวิชาการและงานบุคคลสามารถอธิบายได้จากข้อค้นพบของ กนก ยนต์ชัย (2561) และ สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561) ที่ระบุว่าการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา แม้จะไม่ใช่งานหลักโดยตรง แต่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยหนุนเสริมการดำเนินงานด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย

ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรศักดิ์ เงินบุตรโคร (2564) และ สมฤดี พลวุฒิโหมทัย (2564) ที่พบว่าด้านงานทั่วไป เช่น การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และการบริการสนับสนุน แม้จะมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้ แต่ยังไม่ได้รับความสำคัญรองจากงานวิชาการ งานบุคคล และงบประมาณ ทั้งนี้การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมแรงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยปัจจัยภายนอกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า ( $r = 0.777$ ) ขณะที่ปัจจัยภายในมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงเช่นกัน ( $r = 0.701$ ) แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากการดำเนินงานภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว หากแต่ได้รับอิทธิพลจากบริบทแวดล้อม นโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องควบคู่กันไป ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ใจแก้ว (2560) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นผลจากการสนับสนุนทั้งภายใน

โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินงานวิชาการ จะช่วยเสริมแรงให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สมจิต ไชยเชษฐ (2561) และ ปกรณ์กิตดี ม่วงประสิทธิ์ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเชิงระบบ ทั้งด้านนโยบาย งบประมาณ สภาพแวดล้อม และการสนับสนุนจากต้นสังกัด โดยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) และโครงสร้าง SEAT Framework จะช่วยเชื่อมโยงปัจจัยภายนอกกับการบริหารจัดการภายในให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาในระดับสูงในส่วนของปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ( $r = 0.701$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญสิดา สุรศิษฐ์ขานล (2561) ที่พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร การจัดการ การทีมงาน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ล้วนเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารภายใน เป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561) และ กนก ยนต์ชัย (2561) ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ทรัพยากร และความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายในและภายนอกมีลักษณะเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน มิได้แยกขาดจากกัน ยิ่งไปกว่านั้น รายงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) และงานวิจัยของ อูษา เทวรัตติกาล (2564) ต่างชี้ตรงกันว่าปัจจัยเชิงระบบ เช่น นโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยภายในเล็กน้อย

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรเสริมสร้างกลไกความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อคงและยกระดับปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยเสริมแรงที่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายใน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยภายในด้านอื่น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรืออิทธิพลของปัจจัยเสริมแรงต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหรือโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัฐบาลอื่นหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

### เอกสารอ้างอิง

- กนก ยนต์ชัย. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนที่นำทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG 4 Roadmap). (เอกสารอัดสำเนา)
- จิรศักดิ์ เงินบุตรโคร. (2564). ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- จุฬารัตน์ ใจแก้ว. (2560). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแกนนำการเรียนรู้ร่วมกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(1), 65-77.
- ธัญลิตา สุระศิษฐ์ขานล. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 706-720.
- ในตะวัน กำพอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- ปกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์. (2561). กระบวนการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ โดยใช้โครงสร้างซีท. วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 9(1), 93-113.
- ปริญญ์วีร์ แซ่มสูงเนิน. (2567). ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา, (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

พรรณวดี ปามุทา. (2559). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชสยาม.

พัชรรัตน์ วุฒินุญ. (2565). *ถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารคุณภาพการจัดการศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล: พหุกรณีศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39*. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พัชรี ศรีสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพฯ*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 27(1), 112-126.

สมจิต ไชยเชษฐ. (2563). *การบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA)*. *พินเนศวร์สาร*, 14(1), 177-192.

สมฤดี พลระวุฒิโหมทัย. (2564). *การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมฤทัย ล้อแก้วมณี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา* (หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุชาติ อัญชลีสถาพร. (2566). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชภัฏวิทยาการ) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

อุษา เทวารัตติกาล. (2564). *โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จของการบริหาร สถาบันการศึกษาในประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.

มุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

นฤชินท์ โพธิ์แจ้<sup>1\*</sup> และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

<sup>2</sup> อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

PERSPECTIVES OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INNOVATIVE  
ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF EDUCATIONAL PERSONNEL  
IN SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Naruchin Phochaeng<sup>1\*</sup> and Sopee Wiwatchankit<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Student, Thongsuk College, Thailand

<sup>2</sup> Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: naruchin\_pho@gmail.com

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับมุมมองทุนทางจิตวิทยา 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) มุมมองทุนทางจิตวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความหวัง รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านความหวัง ด้านมองโลกในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่น ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.922 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 88.80 ( $R^2=0.888$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** มุมมองทุนทางจิตวิทยา, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, การบริหารสถานศึกษา

### Abstract

The purpose of this study was to 1) examine the level of psychological capital perspective, 2) examine the level of innovative administrative behavior, and 3) investigate the relationship between psychological capital perspective and innovative administrative behavior of educational personnel in the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 385 educational personnel, which was determined using Taro Yamane's sample size formula. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that 1) Overall, the psychological capital perspective was at a fairly high level. When analyzed by dimension, the highest ranking was hope, followed by resilience, optimism, and the lowest was self-efficacy, respectively. 2) Overall, innovative administrative behavior was at a fairly high level. When analyzed by dimension, the highest ranking was job satisfaction, followed by work effort, and the lowest was job interest, respectively. 3) The relationship between psychological capital perspective and innovative administrative behavior was analyzed using multiple regression. The dimensions of hope, optimism, resilience, and self-efficacy yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.922, explaining 88.80% of the variance in innovative administrative behavior ( $R^2 = 0.888$ ) with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis testing of the relationship between psychological capital perspective and innovative administrative behavior also indicated statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords:** Psychological Capital Perspective, Innovative Behavior, School Administration

### บทนำ

สภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และรูปแบบการดำเนินชีวิต ส่งผลให้รูปแบบการทำงานของบุคลากรมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะที่หลากหลาย นอกเหนือจากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษา จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม (ชัยณรงค์ อึ้งพวง, 2557)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีไม่เพียงการจัดการงานตามภารกิจเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ การทำงานแบบเครือข่าย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและภาวะผู้นำควบคู่กัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพรองรับอนาคตแนวคิดเรื่อง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยหมายถึงสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถเผชิญความท้าทายและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Snyder & Lopez, 2007; Luthans et al., 2005)

ในขณะเดียวกัน “นวัตกรรม” ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ท่ามกลางการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้างนวัตกรรมต้องอาศัยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Smith & Shah, 2013; Taylor, 2010) อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและต้องพึ่งพาศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (Henderson, 1993) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์กร เนื่องจากเป็นการแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม การพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Oldham & Cummings, 1996) งานวิจัยยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น (Chatchawan et al., 2017; Carmeli et al., 2006) ทูทางจิตวิทยาจึงเป็นพลังภายในที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเนื่องจากบุคลากรที่มีความหวัง มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในศักยภาพของตน และสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดี จะมีแนวโน้มริเริ่มแนวคิดใหม่และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Luthans et al., 2005) ในบริบทของสถานศึกษา การส่งเสริมทูทางจิตวิทยาของบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานขององค์กรทางการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “มุมมองทูทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1” โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้ตั้งสมมติฐานว่าบุคลากรที่มีทูทางจิตวิทยาในระดับสูงจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษานี้จึงมีคุณค่าใน

การเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้พลังทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นฐานในการสร้างนวัตกรรมและ  
พัฒนาองค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมฐานความรู้ในยุคดิจิทัล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับมุมมองทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม  
ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง มุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทาง  
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นการศึกษาระบบสำรวจ (Survey Study)  
ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็น  
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบขนาดของประชากร แต่ทราบ  
สัดส่วน ที่ร้อยละ 60 ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนด  
ขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

#### ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง มุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของ  
บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้ มุ่ง  
ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ มุมมองทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความหวัง ด้านมองโลก  
ในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่น และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการบริหารเชิง  
นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความน่าสนใจในงาน ด้านความ  
พยายามในงาน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้น  
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง มุมมองทุนทางจิตวิทยา กับ พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การพัฒนาเครื่องมืออาศัยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของตัวแปรให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจัดทำร่างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มุมมองทุนทางจิตวิทยา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา 4 ด้าน ได้แก่ ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) รวมจำนวน 20 ข้อคำถาม ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” การกำหนดระดับคะแนนอ้างอิงแนวคิดของ Chang (1993) และ Sowers (2004) (อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในการทำงาน รวม 15 ข้อคำถาม ใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลเช่นเดียวกับตอนที่ 1

## 2. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าที่เหมาะสมต้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 จึงถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.2 การทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ถูกนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามและความเหมาะสมของภาษา

2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น นำผลจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .800 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ (Cronbach, 1970) หลังจากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด และดำเนินการดังนี้ 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ 2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อควบคุมความครบถ้วนของข้อมูล 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากพบข้อมูลไม่ครบถ้วน ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติม 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 6 ระดับ ตามแนวทางของ Chang (1993) และ Sowers (2004) (อ้างอิงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 (Cohen, 1988) 2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ควรอยู่ในระดับมาตราวัดแบบช่วง (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) หากเป็นตัวแปรเชิงจัดประเภทควรแปลงเป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable) ก่อนการวิเคราะห์

### สรุปผลการวิจัย

1. มุมมองทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความหวัง รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านความหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

### **ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.922 และสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ใต้ร้อยละ 88.80 ( $R^2=0.888$ )

### **ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานมุมมองทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านความหวัง ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 2) ด้านมองโลกในแง่ดี ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 3) ด้านความยืดหยุ่น ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### **อภิปรายผล**

1. มุมมองทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความหวัง รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ จากผลการวิจัยมุมมองทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน

**ความหวัง** รองลงมาคือ **ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี** และด้านที่ต่ำที่สุดคือ **ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง** ผลการวิจัยสอดคล้องกับ**สัญชาติ พรมดง (2560)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาด้านบวก เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรธุรกิจ และ**กฤษณะ รอดเริ่งรีน (2560)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการให้บริการและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความหวัง ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในภาคธุรกิจและภาคการศึกษา การที่ด้านความหวังอยู่ในอันดับสูงสุดสอดคล้องกับแนวคิดของ **พิมพิมล วงศ์ไชยา (2567)** และ **ธิดารัตน์ คล้ายนาค (2568)** ซึ่งระบุว่าความหวังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมในงาน การมีความหวังสูงช่วยให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แม้เผชิญกับอุปสรรค ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ **พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)** และ**คณศ จุลสุคนธ (2567)** ที่ชี้ว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์และการมองโลกในแง่ดีช่วยป้องกันปัญหาการหมดไฟในการทำงานและสนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม บุคลากรที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤติได้ดีกว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในกลุ่มพนักงานและข้าราชการรุ่นใหม่ (**พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์, 2563; ธิดารัตน์ คล้ายนาค, 2568**) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมักเป็นด้านที่องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้สร้างนวัตกรรมหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพงานวิจัยหลายฉบับทั้งในไทยและต่างประเทศ (เช่น **คณศ จุลสุคนธ, 2567; Khan et al., 2012; Muhammad, 2018**) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การที่บุคลากรมีความหวัง มองโลกในแง่ดี และยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า **พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา** โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ความพึงพอใจในงาน** อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ **ความพยายามในงาน** และอันดับสุดท้ายคือ **ความน่าสนใจในงาน** ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แม้ความน่าสนใจในงานอาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่า แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและ ผลการศึกษาของ **สัญชาติ พรมดง (2560)**, **กฤษณะ รอดเริ่งรีน (2560)**, และ **พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)** พบว่า **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลต่อ **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจและความพยายามในงานสูง มักมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ดี ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม งานวิจัยของ **อรพิน อิม**

รัตน์ (2561), ปิยโชติ รอดหลง (2565), และ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) พบว่า **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร การสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ การให้โอกาสสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในงานและความพยายามในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธิดารัตน์ คล้ายนาค (2568) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผ่านทุนทางจิตวิทยาไปยังพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม งานวิจัยของ **ปราชญ์วลี อธิธิสวัสดิ์ และ รวิภา ธรรมโชติ (2566) และ คณศ จุลสุคนธ์ (2567)** พบว่า **ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน** เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การที่บุคลากรมีความผูกพันและได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความพยายาม ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น การศึกษาโดย Khan, et al. (2012) และ Sen (2012) พบว่า **ภาวะผู้นำนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน** มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจและความพยายามในงานส่งเสริมการเกิดนวัตกรรม แม้ว่าความน่าสนใจในงานอาจมีระดับต่ำกว่า แต่ภาวะผู้นำและแรงจูงใจสามารถเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านความหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 จากผลการวิจัยที่นำเสนอ พบว่ามุมมองทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความหวัง ( $r = 0.847$ ) และด้านมองโลกในแง่ดี ( $r = 0.799$ ) ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรที่มีระดับความหวังสูงและมองโลกในแง่ดีมาก มักจะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานได้ดีตามไปด้วย ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สัญชาติ พรหมดง (2560)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาด้านบวก เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ **กฤษณะ รอดเริ่งรีน (2560) และ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง

การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือคุณภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการประยุกต์ใช้กับการบริหารเชิงนวัตกรรม งานวิจัยของ **นัฐกานต์ ฐิติจาเริพพร (2561)** และ **อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566)** พบว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่มีทุนทางจิตวิทยาสูง มักมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การสร้างแนวคิดใหม่ การสนับสนุนความคิด และการปฏิบัติแนวคิดไปใช้จริงได้ดีกว่า นอกจากนี้ การศึกษาของ **ชัยยุทธ กลีบบัว (2566)** ยังชี้ให้เห็นว่า ในช่วงสถานการณ์วิกฤติ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรสามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดย่อม

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือกลไกที่ส่งเสริมด้านความหวังอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างพลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศติดตาม หรือการเสริมแรงทางบวก เพื่อยกระดับทุนทางจิตวิทยาให้สมดุลในทุกด้าน

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรทางการศึกษาอย่างละเอียด เพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพและความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการสร้างทุนทางจิตวิทยาอย่างครบทุกด้าน

2.2 ควรศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งเสริมความน่าสนใจในการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ รอดเริ่งรีน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการให้บริการ: กรณีศึกษาที่ปรึกษาการขายรถยนต์บริษัทแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
คณิศ จุลสุคนธ์. (2567). คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่ เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.  
ชัยณรงค์ อึ้งพวง. (2557). *การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดารัตน์ คล้ายนาค. (2568). อิทธิพลทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้าไคฮัทสึเอ็นจิเนียริงแอนด์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ในตะวัน กำหม่อม.(2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ
- ปราชญ์วาลี อิทธิสวัสดิ์ และรวีภา ธรรมโชติ. (2566). ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานใน องค์การภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*, 9(2), 103-118.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. (สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์พิมล วงศ์ไชยา. (2567). ผลของแอปพลิเคชัน LINE OA Are you OK? ต่อภาวะซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายซ้ำในผู้ป่วยพยายามฆ่าตัวตายที่มีภาวะซึมเศร้า โรงพยาบาลพะเยา. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย
- พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง. (หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญาชาติ พรหมดง. (2560). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาขนาดใหญ่. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* Vol. 10, 123–167. Greenwich, CT: JAI Press.

- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower, 27*(1), 75–90.
- Chang, L. (1993). A psychometric evaluation of 4-point and 6-point Likert-type scales. *Educational and Psychological Measurement, 53*(2), 205–215.
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors affecting innovative work behavior of employees. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 38*(3), 345–351.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Henderson, R. (1993). Underinvestment and incompetence as responses to radical innovation. *The RAND Journal of Economics, 24*(2), 248–270.
- Khan, M. A., Khan, M. J., & Rasheed, F. (2012). Impact of leadership styles on innovative work behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2*(11), 1–13.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2005). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Muhammad, A. (2018). Psychological capital and innovative work behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Development, 37*(5), 412–424.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal, 39*(3), 607–634.
- Sen, A. (2012). Leadership and innovation: The mediating role of employee engagement. *Asian Journal of Business Research, 2*(2), 45–60.
- Smith, M., & Shah, S. (2013). Innovation and organizational performance. *Journal of Technology Management, 8*(2), 112–130.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sowers, J. (2004). Survey design and measurement in educational research. *Journal of Educational Research, 97*(5), 245–252.
- Taylor, A. (2010). The role of knowledge in innovation processes. *Research Policy, 39*(2), 123–135.

ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

เกียรติศักดิ์ วงษ์เลี้ยง<sup>1\*</sup> และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

<sup>2</sup> อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

SUPPORTING FACTORS FOR ACADEMIC WORK AND INTERNAL QUALITY  
ASSURANCE OF TEACHERS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE  
SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Kiattisak Wongliang<sup>1\*</sup> and Sopee Wiwatchankit<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Student, Thongsuk College, Thailand

<sup>2</sup> Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: kiattisak\_wo@gmail.com

---

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการ 2) ศึกษาระดับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เคนซี และ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร รองลงมาคือกลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ ตามลำดับ 2) งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้

ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยเกื้อหนุน งานวิชาการ งานประกันคุณภาพภายใน

### Abstract

This research aimed to 1) examine the level of supporting factors for academic affairs, 2) investigate the level of internal quality assurance in educational institutions, and 3) study the relationship between supporting factors for academic affairs and internal quality assurance in educational institutions of teachers in opportunity expansion schools under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 385 educational personnel, selected using the sample size determination table of Krejcie and Morgan. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were the mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Multiple regression analysis was also employed to examine predictive relationships.

The findings revealed that 1) The supporting factors for academic affairs, overall, were at a relatively high level. When considered by aspect, the administrator factor ranked first, followed by the participation factor, while the supervision resource factor ranked last, respectively 2) Internal quality assurance in educational institutions, overall, was at a relatively high level. When examined by aspect, educational standards development ranked first, followed by monitoring, inspection, and evaluation of educational quality, whereas continuous quality improvement ranked last, respectively. 3) The relationship between supporting factors for academic affairs and internal quality assurance in educational institutions, analyzed using multiple regression analysis, showed that the administrator factor, supervision resource factor, and participation factor yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These factors significantly explained 87.80 percent of the variance in internal quality assurance in educational institutions ( $R^2 = 0.878$ ) at the 0.01 level of statistical significance. The hypothesis testing confirmed that the relationship between supporting factors for academic affairs and internal quality assurance in educational institutions was statistically significant at the 0.01 level.

**Keywords:** Supporting Factors, Academic Affairs, Internal Quality Assurance

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในหมวดที่ 6 มาตรา 47-51 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) มาตรา 48 ระบุให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาดำเนินการจัดระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา พร้อมทั้งต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก นอกจากนี้ มาตรา 49 ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในรอบห้าปี ส่วนมาตรา 50 และมาตรา 51 กำหนดให้สถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือในการประเมิน และหากผลการประเมินไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ต้องมีการเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2560) ในระดับนโยบายชาติ การพัฒนาการศึกษาถูกกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดย แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนทางสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้ แผนดังกล่าวเชื่อมโยงกับ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นกรอบทิศทางหลักของประเทศในการมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และการขับเคลื่อนประเทศสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โปร่งใส และมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลตามมาตรฐานการศึกษาในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) อย่างมีประสิทธิภาพ (อันติมา ยัพรราชกูร์, 2559) ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา “การนิเทศการศึกษา” ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ (Glickman et al., 2004 อ้างถึงใน อิฐ แยมยิ้ม, 2563) ทั้งนี้ แนวคิดการนิเทศสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การใช้สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (Wiles & Bondi, 2004) สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2559) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น พบว่าการบริหารการนิเทศอาจยังไม่สามารถสนับสนุนงานวิชาการและงานประกันคุณภาพภายในได้อย่างเต็มศักยภาพ ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารการนิเทศสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ การกำหนดนโยบาย และการสนับสนุนทรัพยากร 2) ปัจจัย

ด้านทรัพยากรการนิเทศ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร งบประมาณ และบริบทพื้นที่ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาเชิงระบบที่เน้นการบูรณาการความร่วมมือและการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม (ในตะวัน กำพอม, 2567)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผลกระทบของปัจจัยการบริหารการนิเทศทั้งสามกลุ่มต่อการก่อกำหนดงานวิชาการและงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบกลยุทธ์การนิเทศที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน และยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยก่อกำหนดงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยก่อกำหนดงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยก่อกำหนดงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบขนาดแต่ทราบสัดส่วนที่ร้อยละ 60 ในปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำพอม. 2559)

#### ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยก่อกำหนดงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ครั้งนี้ มุ่งศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหารการนิเทศ 3 กลุ่มปัจจัย ประกอบด้วย 1) กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 1.2) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร 1.3) นโยบายการบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ ประกอบด้วย 2.1) ด้านองค์กร 2.2) ด้านบุคคล 2.3) ด้านบริบทพื้นที่ และ 3) กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3.1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3.2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และตัวแปรตามคือ งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 โดยการสร้างแบบสอบถามอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างเป็นระบบ (ในตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามฉบับร่างได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60–1.00 ถือว่าอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ได้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (6-Point Likert Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1932) ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัยรวมทั้งสิ้น 40 ข้อ ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การสนับสนุนจากผู้บริหาร นโยบายการบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรการนิเทศ ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านบริบทพื้นที่ 3) กลุ่มปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของชุมชน เกณฑ์การให้คะแนนกำหนดดังนี้ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วย 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 1 รวม 40 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนา การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ การประเมินคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ตัวแปร 2) สร้างแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พร้อมคำนวณค่า IOC 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน 4) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี 5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน ทั้งนี้มีการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ และหากพบข้อบกพร่องจะดำเนินการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้าน เกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ใช้ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (Pearson, 1895) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 0.81–1.00 = สูงมาก 0.61–0.80 = สูง 0.41–0.60 = ปานกลาง 0.21–0.40 = ต่ำ 0.01–0.20 = ต่ำมาก 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีต่อ ตัวแปรตาม 1 ตัว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรควรอยู่ในระดับมาตราอันตรภาค (Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio) และหากมีตัวแปรเชิงกลุ่มต้องแปลงเป็นตัวแปรคัมมีก่อนการวิเคราะห์

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร รองลงมาคือกลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาเป็นกลุ่มปัจจัย

1.1 กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือนโยบายการบริหารงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตามลำดับ

1.2 กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านบุคคล รองลงมาคือด้านองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริบทพื้นที่ ตามลำดับ

1.3 กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ

2. งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 2) กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ ส่งผลทางบวกต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 3) กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม ส่งผลทางบวกต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

1. ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร รองลงมาคือกลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้ายคือ กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาเป็นกลุ่มปัจจัย 1.1) กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือนโยบายการบริหารงานวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตามลำดับ 1.2) กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านบุคคล รองลงมาคือด้านองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริบทพื้นที่ ตามลำดับ 1.3) กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีบริบทและระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการดำเนินงานวิชาการของครูในหลายมิติ ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ประการแรก กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และการขับเคลื่อนงานวิชาการของโรงเรียน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวลิต พิศาลชัยกุล (2561) ที่พบว่าการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำและการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

ของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์ (2562) และ สุรินทร์ จาดเปรม (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการอย่างยั่งยืน

ประการที่สอง กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม อยู่ในลำดับรองลงมา โดยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน แสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของ พิมพ์นารา เสาวนิตย์ (2562) ซึ่งระบุว่าการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารระบบประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงสอดคล้องกับงานของ มยุรี วรวรรณ (2563) ที่เสนอว่าการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ติดตาม และประเมินผล จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วมของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) ที่เน้นการระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

ประการที่สาม กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ แม้จะอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่โดยภาพรวมยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพและความพร้อมของบุคลากรด้านการนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการของครู ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกร ศรีชนะ (2565) ที่พบว่าผู้นำทางการศึกษาและกระบวนการนิเทศมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงงานของ พัศฎาพรห์ คำจันทร์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศที่มีการวางแผน เครื่องมือที่เหมาะสม และการสะท้อนผลการนิเทศ จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การที่ด้านบริบทพื้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมทรัพยากร หรือความห่างไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเชาว์ มีหนองหว้า (2564) ที่พบว่าปัญหาด้านทรัพยากรและบุคลากรด้านการนิเทศยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนางานวิชาการในหลายพื้นที่

2. งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาอยู่ในอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิต พิศาลชัยกุล (2561) ที่พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดระบบและกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ็นารา เสาวนิตย์ (2562) ซึ่งเสนอว่าการกำหนดมาตรฐานคุณภาพเป็นขั้นตอนสำคัญในวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยเฉพาะขั้นการวางแผน (Plan) ที่ต้องอาศัยการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์ (2562) ที่พบว่า ขอบข่ายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนามาตรฐานการศึกษาถือเป็นฐานสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในอันดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่าครูมีการดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่สูงเท่าด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา แต่ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิต พิศาลชัยกุล (2561) ที่พบว่าด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหนึ่งในด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และไม่มี ความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนอย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ รจนา แก้วตา (2561) ซึ่งพบว่า การดำเนินงานด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ ยังเป็นปัญหาในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของสถานศึกษาและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการติดตามและประเมินคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ็นารา เสาวนิตย์ (2562) และ มยุรี วรวรรณ (2563) ที่เน้นว่าการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการตรวจสอบและปรับปรุง (Check และ Act) ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาทราบจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แม้โดยรวมจะยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่สะท้อนให้เห็นว่าการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอาจยังมีข้อจำกัดบางประการ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา แก้วตา (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องอาศัยการสร้าง ความตระหนัก การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ จาดเปรม (2562) และ เฉลิมพร กุมภา (2563) ที่ระบุว่าปัจจัย

ความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนเมื่อพิจารณาเชิงแนวคิด วงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของ พิมพ์นารา เสาวนิตย์ (2562) และงานวิจัยของ มยุรี วรวรรณ (2563) ซึ่งให้เห็นว่า ขั้นตอนปรับปรุงและพัฒนา (Act) เป็นขั้นที่ต้องใช้เวลา ความต่อเนื่อง และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ทุกกลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.847$ ) รองลงมาคือกลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ ( $r = 0.799$ ) และกลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม ( $r = 0.771$ ) ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ ประการแรก กลุ่มปัจจัยผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับงานประกันคุณภาพภายในในระดับสูงมาก สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการขับเคลื่อนงานวิชาการของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวสิต พิศาลชัยกุล (2561) ที่พบว่าการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารโดยตรง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์ (2562) และ สุรินทร์ จาดเปรม (2562) ที่ระบุว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน และการควบคุมกำกับติดตามอย่างเป็นระบบตลอดจนงานของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2565) และ ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2566) ที่ชี้ว่าผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การจัดการทรัพยากร และการประเมินผล จึงจะทำให้งานประกันคุณภาพภายในบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง กลุ่มปัจจัยทางทรัพยากรการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับงานประกัน

คุณภาพภายในในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าความพร้อมของบุคลากรด้านการนิเทศ เครื่องมือ กระบวนการนิเทศ และการสะท้อนผลการนิเทศ มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกร ศรีชนะ (2565) ที่พบว่าผู้นำทางการศึกษาและกระบวนการนิเทศมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงงานของ พัชฎาพรห์ คำจันทร์ (2565) และ เวียงชัย แสงทอง (2566) ที่เน้นว่าการ นิเทศที่มีการวางแผน การใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และการสะท้อนผล (AAR) จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการ เรียนรู้และส่งผลต่อความเข้มแข็งของระบบประกันคุณภาพภายใน อย่างไรก็ตาม งานของ สุขาวรน์ มีหนองหว้า (2564) ยังสะท้อนให้เห็นว่าการขาดแคลนบุคลากรด้านการนิเทศและทรัพยากรทางการศึกษาเป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการที่ปัจจัยด้านทรัพยากรยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม กลุ่มปัจจัยการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับงานประกันคุณภาพภายในในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนว่าการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผล เป็น กลไกสำคัญที่ช่วยให้การประกันคุณภาพภายในเกิดความยั่งยืน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพินารา เสาวนิตย์ (2562) ที่เสนอรูปแบบการบริหารระบบประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของวงจรคุณภาพ (PDCA) รวมถึงงานของ มยุรี วรวรรณ (2563) และ รจนา แก้วตา (2561) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วม การสร้างความตระหนัก และการทำงานเป็นทีม ช่วยลดปัญหาในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วมของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564) ที่เน้นการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย
  - 1.1 ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
  - 1.2 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
  - 1.3 ควรพัฒนาทรัพยากรและระบบการนิเทศทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
  - 2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบกับโรงเรียนประเภทอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำ ผลการวิจัยไปอ้างอิงหรือประยุกต์ใช้ในบริบทที่กว้างขึ้น
  - 2.2 ควรศึกษาเชิงลึกด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้เข้าใจ สาเหตุ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนงานวิชาการและงานประกันคุณภาพภายในอย่างลึกซึ้ง ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสะท้อนมุมมอง และประสบการณ์จริงของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. *วารสารครุศาสตร์สาร*. 16(1). 77-92.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- เฉลิมพร กุมภา. (2564). รูปแบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 29-46.
- ชวลิต พิศาลชัยกุล. (2561). *การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขต อำเภอมะนัง พัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐภูมิโมฆรัตน์. (2566). *สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*.
- พัสฎาพรห์ คำจันทร์. (2565). *อนาคตภาพการนิเทศการศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในทศวรรษหน้า: กรณีสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ)*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิมพ์นารา เสาวนิตย์ (2562). รายงานผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีของนักเรียนในระดัชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดนาศโมสร (โบราณณญาณบำรุง), โรงเรียนวัดนาศโมสร (โบราณณญาณบำรุง) อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, หน้า 4 - 34.
- มยุรี รววรรณ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- รจนา แก้วตา. (2561). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 41*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- เวียงชัย แสงทอง. (2566). รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*. 11(3). 1195-1205.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2559). *รุษภาวิทยากร JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT*, 2 (1).

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2560). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กระทรวงศึกษาธิการ
- สุรินทร์ จาดเปรม. (2563). รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาสมรรถนะสูงของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์. (2562). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. มจร. *พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(1): 29-30.
- อันติมา ยัพรราชกูร์. (2559). กลยุทธ์การนิเทศครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
- อิฐ แยมยิ้ม. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- Chang, L. (1993). A psychometric evaluation of 4-point and 6-point Likert-type scales. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 9–15.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (6th ed.). Allyn & Bacon.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Pearson, K. (1895). Notes on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London*, 58, 240–242.
- Sowers, J. (2004). Scaling and measurement in educational research. *Journal of Educational Research*, 97(4), 249–256.
- Wiles, J., & Bondi, J. (2004). *Supervision: A guide to practice* (6th ed.). Pearson.

ปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ธนัท ธีรทรัพย์ธรรม<sup>1\*</sup> และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

<sup>2</sup> อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

FACTORS OF ADMINISTRATIVE SUPPORT INFLUENCING THE ACADEMIC  
EFFECTIVENESS OF TEACHERS UNDER THE NAKHON PATHOM PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Thanat Teerasaptham<sup>1\*</sup> and Sopee Wiwatchankit<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Student, Thongsuk College, Thailand

<sup>2</sup> Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: thanat\_t@gmail.com

---

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

---

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริมการบริหาร 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลทางวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่งเสริมการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้าน ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลทางวิชาการ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านผู้เรียน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการ พบว่า ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยส่งเสริม การบริหาร ประสิทธิผลทางวิชาการ

### Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of supportive administrative factors; 2) examine the level of academic effectiveness; and 3) investigate the relationship between supportive administrative factors and academic effectiveness of educational personnel (teachers) under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) the overall level of supportive administrative factors was at a relatively high level. When considered by factors, the highest-ranked factor was personal factors, followed by parental and community participation factors, while resource factors were ranked last; 2) the overall level of academic effectiveness was at a moderate level. When considered by dimensions, the academic administration dimension ranked first, followed by the learner dimension; and 3) supportive administrative factors were positively correlated with academic effectiveness of educational personnel at a statistically significant level of .000. The analysis of the relationship between supportive administrative factors and academic effectiveness showed that the multiple correlation coefficient (R) was 0.912, and the supportive administrative factors were able to explain 87.80 percent of the variance in academic effectiveness at the statistically significant level of .01 ( $R^2 = 0.878$ ). Furthermore, the hypothesis testing confirmed that supportive administrative factors had a statistically significant relationship with academic effectiveness at the .01 level.

**Keywords :** Supportive Factors, Administration , Academic Effectiveness

### บทนำ

การจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เชื่อว่าผู้เรียนทุก

คนมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และควรได้รับการส่งเสริมในฐานะศูนย์กลางของกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งยังมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล (วลีรัตน์ ฉิมน้อย, 2562) การบริหารงานวิชาการที่ดีควรมุ่งยกระดับผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการวางแผน กำกับ ติดตาม ประสานงาน และจัดสรรภารกิจอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานทางวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการสะท้อนคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาโดยตรง (วราภรณ์ ศรีจันทร์พาล, 2565)

ความสำเร็จของงานวิชาการสามารถพิจารณาได้จากระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในมิติของงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน โดยต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายประการ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ศักยภาพของครู ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี งบประมาณ และความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน งานวิจัยของ สมพงษ์ รมัทร (2547) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู งบประมาณ และชุมชน มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2549) ที่พบว่าประสิทธิภาพงานวิชาการได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ธีระ รุญเจริญ (2557) ยังระบุว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู และบริบทของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบท และมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การดำเนินงานควรเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนา (บุญชู บุตรที่จักร, 2568) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานวิชาการ ในด้านบุคลากร บางสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจน การสื่อสารทิศทางการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และการจัดการเรียนรู้ของครูบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังไม่เต็มศักยภาพ ด้านทรัพยากรพบข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และงบประมาณ ทำให้การดำเนินโครงการวิชาการบางส่วนไม่ต่อเนื่อง ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ผู้ปกครองและชุมชนยังมีบทบาทจำกัด ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการปลูกฝังคุณธรรมยังไม่บรรลุผลอย่างครบถ้วน

ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาการจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ทรัพยากร และการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาศักยภาพครู จัดสรร

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่งเสริมการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบขนาดแต่ทราบสัดส่วน ที่ร้อยละ 60 ในปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

#### ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่งเสริมการบริหาร ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 1.1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 1.2) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร 1.1) ความพร้อมของอาคารสถานที่ 2.2) ความพร้อมของเทคโนโลยี 2.3) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ 2.4) ความพร้อมของงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3.1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3.2) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลทางวิชาการ ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ และ 2) ด้านผู้เรียน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งเสริมการบริหารและประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของ

การศึกษา ทั้งนี้ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่งเสริมการบริหาร ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก รวม 40 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ ความพร้อมของอาคารสถานที่ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ ความพร้อมด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของชุมชน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วย 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลทางวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำนวน 10 ข้อ ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านผู้เรียน ใช้มาตราประมาณค่า 6 ระดับตามหลักเดียวกันกับตอนที่ 1

2. การพัฒนาเครื่องมือ การพัฒนาแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร 2) จัดทำร่างแบบสอบถามและเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ค่าระหว่าง 0.60–1.00 จึงถือว่ายอมรับได้ 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .854 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี (Cronbach, 1970) 5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก มีขั้นตอนดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างชัดเจน 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 3) ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ หากพบข้อบกพร่องจะดำเนินการแจกใหม่ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน พร้อมกำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ดังนี้ (Chang, 1993;

Sowers, 2004 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

ตอนที่ 3 นำข้อมูลจากตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าความสัมพันธ์ (r) มีช่วงระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 (Cohen, 1988) โดยแปลความหมายดังนี้ 0.81–1.00 = สูงมาก 0.61–0.80 = สูง 0.41–0.60 = ปานกลาง 0.21–0.40 = ต่ำ 0.01–0.20 = ต่ำมาก 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณใช้สำหรับสร้างสมการพยากรณ์ โดยตัวแปรต้องอยู่ในระดับ Interval หรือ Ratio หากเป็น Nominal หรือ Ordinal ควรแปลงเป็นตัวแปรตั้งมาก่อนทำการวิเคราะห์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation และ Multiple Regression เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการ

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่งเสริมการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้าน ตามลำดับแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัย

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความพร้อมของอาคารสถานที่ รองลงมาคือ ความพร้อมของเทคโนโลยี ความพร้อมของงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คือ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (ตามลำดับ)

2. ประสิทธิภาพทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านผู้เรียน ตามลำดับแยกพิจารณาเป็นรายด้าน

2.1 ด้านงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม

ของผู้ปกครองช่วยส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครองให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลด้านการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.2 ด้านผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่1 คือชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษานำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ชุมชนร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้การบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.887 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.800 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ( $R^2=0.878$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 12) ปัจจัยด้านทรัพยากร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่งเสริมการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้าน ตามลำดับแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัย 1.1) ปัจจัยด้านบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร รองลงมาคือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ตามลำดับ 1.2) ปัจจัยด้านทรัพยากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความพร้อมของอาคารสถานที่ รองลงมาคือ ความพร้อมของเทคโนโลยี ความพร้อมของงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ 1.3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คือ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (ตามลำดับ) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ประการแรก **ปัจจัยด้านบุคคล** ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับศักยภาพภายในของคนเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คณินันท์ พุทธิสารโรช และคณะ (2558)** ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผ่านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน รวมถึงสอดคล้องกับ **สุรชาติ กำลั้งฤทธิ์ และคณะ (2559)** ซึ่งยืนยันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ **อดิพงษ์ สุขนาค และคณะ (2560)** ที่ระบุว่า คุณสมบัติของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ประการที่สอง **ปัจจัยด้านทรัพยากร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพบว่า ความพร้อมของ อาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความพร้อมของเทคโนโลยี และ งบประมาณ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ทรัพยากรทางกายภาพและเทคโนโลยีเป็นฐานสนับสนุนที่สำคัญต่อการดำเนินงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550)** ที่พบว่าความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยตรง รวมทั้งสอดคล้องกับ **สิริวิมล เส็งเมือง และอำนาจ จันทระขำ (2562)** ที่พบว่าด้านงบประมาณและด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ **Adelabu และ Akinwumi (2008)** ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการขาดแคลนงบประมาณส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรกายภาพ และทำให้คุณภาพทางวิชาการลดลง

ประการที่สาม **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน** พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลดังกล่าวสะท้อนบทบาทของผู้ปกครองในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกัญญา นิมพันธ์ (2563)** ที่พบว่า ความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับ **นงนุช อินทรโคกสูง และคณะ (2565)** ที่ยืนยันว่า ปัจจัยผู้ปกครองและชุมชนเป็นตัวพยากรณ์สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ **Habibullah และ Ashraf (2013)** ซึ่งพบว่าการศึกษาของผู้ปกครองและสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

2. ประสิทธิภาพทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านผู้เรียน ตามลำดับแยกพิจารณาเป็นรายด้าน 2.1) ด้านงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครองให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลด้านการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 2.2) ด้านผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษานำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ชุมชนร่วมเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนา การศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหาร สถานศึกษา ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีการดำเนินงานด้านวิชาการตามภารกิจหลักอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ส่งผลให้ประสิทธิผลโดยรวมยังไม่อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้จากบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และภาระงานของครู อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความเข้มแข็งในเชิงกระบวนการจัดการศึกษา มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550)** ที่ชี้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเกิดจากการจัดระบบ กระบวนการ และกลไกสนับสนุนที่เหมาะสมก่อนที่จะสะท้อนผลไปสู่ผู้เรียน

เมื่อพิจารณา **ด้านงานวิชาการ** พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สิริวิมล เสงเมือง และอำนาจ จันทระขำ (2562)** และ **นงนุช อินทรโคกสูง และคณะ (2565)** ที่พบว่า ปัจจัยผู้ปกครองและชุมชนเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกัญญา นิมพันธ์ (2563)** ที่ระบุว่า ความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับสูง

อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านงานวิชาการคือ การสื่อสารข้อมูลด้านการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านระบบการสื่อสาร หรือภาระงานของครูที่ทำให้การสื่อสารเชิงลึกและต่อเนื่องยังไม่ทั่วถึง ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ **สุรชาติ กำลังฤทธิ์ และคณะ (2559)** และ **Zhang และ Usaho (2019)** ที่ชี้ว่าการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ หากขาดความเป็นระบบจะทำให้ผลลัพธ์ทางการศึกษาลดลง

ในส่วนของ **ด้านผู้เรียน** พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ การนำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการที่ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมประสบการณ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยนี้สะท้อนแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่และการใช้ทุนทางสังคมในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **อดิพงษ์ สุขนาด และคณะ (2560)** ที่พบว่า ความมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และสอดคล้องกับ **Habibullah และ Ashraf (2013)** ที่ชี้ว่า บริบทครอบครัวและชุมชนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านผู้เรียนคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจสะท้อนว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนยังอยู่ในลักษณะการสนับสนุนกิจกรรมเป็นครั้ง

คราว มากกว่าการมีบทบาทเชิงนโยบายหรือการตัดสินใจร่วม สอดคล้องกับข้อค้นพบของ **คณันท์ พุทธิศาโรช และคณะ (2558)** ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนจะส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างชัดเจนก็ต่อเมื่อมีการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

เมื่อเชื่อมโยงกับงานวิจัยต่างประเทศ เช่น **Farooq และคณะ (2011)** และ **Dev (2016)** จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนล้วนมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน และร่วมกันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการของผู้เรียน ขณะเดียวกัน **Adelabu และ Akinwumi (2008)** ชี้ให้เห็นว่า หากขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ จะส่งผลต่อคุณภาพทางวิชาการในระยะยาว

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยส่งเสริมการบริหารกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.887 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.800 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ **ปัจจัยด้านบุคคล ( $r = .887$ )** รองลงมาคือ **ปัจจัยด้านทรัพยากร ( $r = .800$ )** และ **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ( $r = .778$ )** ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การยกระดับประสิทธิผลทางวิชาการจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบด้านบุคลากรควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากรและการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ประการแรก **ปัจจัยด้านบุคคล** ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของครูและผู้บริหารเป็นแกนหลักที่ขับเคลื่อนประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ **ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550)** ที่พบว่า ปัจจัยด้านครูและผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คณันท์ พุทธิศาโรช และคณะ (2558)** และ **สุรชาติ กำลังฤทธิ์ และคณะ (2559)** ที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและคุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ **อดิพงษ์ สุขนาท และคณะ (2560)** ที่ชี้ว่า คุณสมบัติของครูเป็นองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยต่างประเทศของ **Zhang และ Usaho (2019)** ก็

สนับสนุนในทิศทางเดียวกัน โดยระบุว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและประสิทธิผลของครูเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ประการที่สอง **ปัจจัยด้านทรัพยากร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทางวิชาการในระดับสูง ( $r = .800$ ) สะท้อนให้เห็นว่าความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เป็นเงื่อนไขสนับสนุนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ **ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550)** และ **สิริวิมล เล็งเมือง และอำนาจ จันทระขำ (2562)** ที่พบว่าด้านงบประมาณและสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรวมทั้งสอดคล้องกับ **ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ และอัคพงศ์ สุขมาตย์ (2565)** ที่ระบุว่าทรัพยากรการเรียนรู้และเทคโนโลยีมีผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยต่างประเทศของ **Adelabu และ Akinwumi (2008)** ยังชี้ชัดว่า การขาดแคลนงบประมาณส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรกายภาพ และนำไปสู่คุณภาพทางวิชาการที่ลดลง

ประการที่สาม **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทางวิชาการในระดับสูง ( $r = .778$ ) แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นพลังสนับสนุนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ **สุกัญญา นิมพันธ์ (2563)** และ **นงนุช อินทรโคกสูง และคณะ (2565)** ที่พบว่าปัจจัยผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ **Habibullah และ Ashraf (2013)** และ **Farooq และคณะ (2011)** ที่ระบุว่าบริบทครอบครัวและชุมชนรวมถึงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรพัฒนาระบบการสื่อสารและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทในการวางแผน ติดตาม และพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

#### 2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในภาพรวมของประเทศ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทางวิชาการเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านนโยบายการศึกษา วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของครู หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- คณนันทน์ พุททสาโรช และคณะ. (2558) รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 17 (1), 103-116.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์. (2550). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. วิทยาลัยทองสุข กรุงเทพฯ:
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นงนุช อินทรโคกสูงวิ .(2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครสวรรค์*. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*
- ในตะวัน กำหอม.(2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 2.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ
- บุญชู บุตรทีจักร. (2568). *ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี,
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23.กระทรวงศึกษาธิการ.
- วราภรณ์ ศรีจันทร์พาล. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ดุสิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะพลเมืองคุณภาพในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ดุสิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ, และอัครพงศ์ สุขมาตย์. (2565). *การพัฒนากลยุทธ์โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิให้เป็น สถานศึกษาชั้นนำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน, โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ*.
- สมพงษ์ ร่มไทร. (2547). *สมพงษ์ ร่มไทร. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สิริวิมล เส็งเมือง, และอำนาจ จันทร์ขำ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 7 (1).

- สุกัญญา นิมพันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สุรชาติ กำลังฤทธิ์ (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อดิพงษ์ สุขนาค. (2560). การสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Adelabu, M. A., & Akinwumi, F. S. (2008). The impact of financial constraints on academic performance in secondary schools. *Educational Research and Review*, 3(5), 123–130.
- Chang, L. (1993). *The measurement of educational attitudes*. New York: Educational Research Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Row.
- Dev, S. (2016). Factors affecting the academic achievement of students. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 70–75.
- Farooq, M. S., Chaudhry, A. H., Shafiq, M., & Berhanu, G. (2011). Factors affecting students' quality of academic performance: A case of secondary school level. *Journal of Quality and Technology Management*, 7(2), 1–14.
- Habibullah, S., & Ashraf, J. (2013). Socio-economic status and parental involvement as predictors of students' academic achievement. *International Journal of Educational Research*, 2(3), 45–56.
- Sowers, J. (2004). *Educational research and statistics*. Boston: Academic Publishing.
- Zhang, Y., & Usaho, C. (2019). Effective leadership and school academic performance. *International Journal of Educational Management*, 33(4), 589–603.

การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อ  
การเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กัญญาภรณ์ โอระนันท์

ครู โรงเรียนชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์)

DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY SKILLS OF EDUCATIONAL  
PERSONNEL, OFFICE OF TECHNOLOGY FOR TEACHING AND LEARNING, UNDER  
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

Kanyaphorn Oranan

Teacher, Khum Thong (Phet Thong Kham Uppatham) School, Thailand

Corresponding author e-mail: Whanwhan902@gmail.com

---

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 25 มีนาคม 2569

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ด้านคอมพิวเตอร์ด้านระบบสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 354 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับประมาณค่า ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีค่าดัชนีสอดคล้อง 0.60 – 1.00 และมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าส่วนใหญ่คือ ด้านคอมพิวเตอร์อันดับที่สอง คือด้านระบบสื่อสารและลำดับสุดท้ายคือด้านเทคโนโลยีเครือข่ายตามลำดับและเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 2) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว

**คำสำคัญ** :การพัฒนาทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

## Abstract

This study aimed to 1) examine the level of needs for the development of information technology skills, and 2) compare the levels of needs for the development of information technology skills among educational personnel in the areas of computer skills, communication systems, and network technology. The sample used in the study consisted of 354 educational personnel, determined according to the sample size table of Krejcie and Morgan. The research instrument was a rating-scale questionnaire constructed by the researcher, which had a content validity index (IOC) ranging from 0.60 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.99. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, F-test, and pairwise comparison using Scheffé's method.

The results of the study revealed that 1) The overall need for the development of information technology skills of educational personnel in the Office of Technology for Teaching and Learning under the Office of the Basic Education Commission was at a moderate level. When considering each aspect in descending order of mean scores, the highest was computer skills, followed by communication systems, and the lowest was network technology. The overall comparison of needs for information technology skill development showed no significant difference 2) When comparing each aspect individually, it was found that the educational personnel had significantly different levels of computer skills at the .05 level, and this difference occurred in computer skills only.

**Keywords :** Skill development, Information technology, Office of Technology for Teaching and Learning

## บทนำ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ.2553) ได้กำหนดบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง “ผู้ผลิต” และ “ผู้ใช้” เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรดังกล่าวมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบการศึกษา (มาตรา 65) ขณะเดียวกัน ผู้เรียนก็ได้รับสิทธิ์ที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66) และรัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีที่คุ้มค่าและสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย (มาตรา 67) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน )ดังนั้นหลายองค์กรจึงยึดหยุ่นและค้นหาเครื่องมือหรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง หรือการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะ (วิชุดา สร้อยสุด, 2564)

ในบริบทนี้ “สมรรถนะ กลายเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรชั้นนำ เพราะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างถูกทิศทางและคุ้มค่า นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบุคลากรแต่ละคนอีกทางหนึ่ง (เรวดี ชูเชิด, 2565) ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม ซึ่งช่วยเสริมศักยภาพทางปัญญาและสร้างความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์ทั่วโลก การพัฒนาคนให้ก้าวไปควบคู่กับเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็น ในอนาคตที่โลกมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยเครื่องมือและวิธีการที่ทันสมัย (พรชนิตว์ ลินาราช, 2560)

ในแง่ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรปรับบทบาทจาก “ผู้บังคับบัญชา” มาเป็น “ผู้ฝึกสอน” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทั้งความรู้เชิงทฤษฎีและความสามารถเชิงปฏิบัติ และสำคัญที่สุด คือ มีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะใน ICT และโทรคมนาคม ได้ช่วยขยายขีดความสามารถของมนุษย์ ทั้งทางกายภาพและทางปัญญา ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลา ระยะทาง และสภาพภูมิศาสตร์ ส่งผลให้การศึกษาทางไกลสามารถแพร่หลายและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว (รัชณี สุทธิประภา, 2566)

จากการที่ สำนักงานสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ให้ความสำคัญต่อการให้บุคลากรได้มีโอกาสฝึกฝนและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะทำการศึกษาเพื่อค้นคว้าแนวทางการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงขององค์กรและบุคลากร เพื่อให้การพัฒนามีความสอดคล้อง เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพของหน่วยงานได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม 1) บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์พัฒนาระบบดูแลเครือข่ายเทคโนโลยีและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) บุคลากรด้านเผยแพร่พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีจัดอบรมบุคลากรพัฒนารูปแบบและ

ประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีผลิตสื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3) บุคลากรด้านบริหารงานทั่วไปงาน  
ธุรการ

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ “ความต้องการจำเป็น” จากหลายกรอบแนวคิดและหลากหลายศาสตร์ ดังนี้<sup>1)</sup> มุมมองด้านจิตวิทยา ในด้านจิตวิทยา Abraham Maslow เป็นผู้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการพื้นฐาน 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการด้านความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง ความต้องการด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ความต้องการในการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน 2) มุมมองด้านการประเมิน ในมิตินี้ นักวิชาการด้านการประเมินได้เสนอความหมายของ “ความต้องการจำเป็น” อย่างหลากหลาย แต่สามารถจัดกลุ่มได้เป็นสองทิศทางหลัก คือ กลุ่มที่ 1 ความต้องการจำเป็น คือความแตกต่างหรือความขาดแคลน แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบ “สภาพที่เป็นจริง” กับ “สภาพที่ต้องการให้เป็น” และความแตกต่างระหว่างสองสภาพนี้ถือเป็นตัวบ่งชี้ความต้องการจำเป็น กลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการนิยามแบบ “วินิจฉัย” ซึ่งชี้ว่าความต้องการจำเป็นขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้เกี่ยวข้อง โดยขึ้นอยู่กับบริบท เป็นสำคัญ เมื่อสรุปโดยรวม ความหมายของความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง นิยามนี้อธิบาย “ความต้องการจำเป็น” ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ที่คาดหวังกับผลลัพธ์ที่ปรากฏในความเป็นจริง โดยแบ่งได้เป็น 2 แนวทางย่อย คือ แนวทางแรก มองความต้องการจำเป็นเป็นเพียงความแตกต่างของผลลัพธ์ แต่ไม่กำหนดระดับว่าต้องแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่ามีความต้องการจำเป็น แนวทางที่สอง อาจให้หมายรวมได้ทั้งกรณีที่มีหรือไม่มี ความแตกต่างของผลลัพธ์ แต่ให้ใช้ “ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหากได้รับการตอบสนอง” หรือ “ผลเสียหากไม่ได้รับการตอบสนอง” เป็นเกณฑ์ตัดสิน Scriven เรียกความหมายตามโมเดลนี้ว่า performance needs ซึ่งเน้นว่าหากละเลยความต้องการดังกล่าว จะทำให้เกิดสภาวะหรือผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ตามมา 3) การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา โมเดลนี้อธิบายว่า “ความต้องการจำเป็น” คือสิ่งที่จำเป็นต้องมี ทำ หรือพัฒนา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ หรือเพื่อเติมเต็มสิ่งจำเป็นที่ขาดหายไป ไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของ “ความแตกต่าง” เสมอไป แต่ชี้ให้เห็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการสนับสนุนแล้วจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงาน Scriven เรียกการนิยามประเภทนี้ว่า treatment needs ซึ่งเน้นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นควรสามารถชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไขหรือ “การทดลองใช้” ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนางาน

### ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

### **ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและเตรียมความพร้อม**

ในขั้นตอนนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาค้นคว้า แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งกำหนดขอบเขตการวิจัย วางกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนดำเนินงาน ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

### **ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามแผน**

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แล้วส่งให้ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงจนมีความสมบูรณ์เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริง

### **ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำรายงานผล**

ผู้ศึกษารายงานผลการวิเคราะห์ สรุปผล และอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งจัดทำรูปเล่มเพื่อนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อรอการอนุมัติ

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 4,500 คน จากสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 354 คน ประกอบด้วย 1) บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์ ดูแลระบบเครือข่าย และบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) บุคลากรด้านเผยแพร่ พัฒนาบุคลากร จัดอบรม พัฒนารูปแบบ ประสานความร่วมมือ และผลิตสื่อ/ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 3) บุคลากรด้านงานธุรการและงานบริหารทั่วไป

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. การสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามถูกออกแบบขึ้นโดยผู้ศึกษาเพื่อใช้วัดระดับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานที่ศึกษา

#### **2. การพัฒนาเครื่องมือ**

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เนื้อหาในการกำหนดกรอบของแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอให้ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องของเนื้อหา และความชัดเจนของถ้อยคำ

2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่ผ่านการตรวจสอบในเบื้องต้น

2.4 นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์คะแนน +1, 0 และ -1 แล้วนำข้อมูลไปคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 34 ข้อ โดยได้ค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.99

2.5 ทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.6 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972

2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาด้วยตนเอง
2. ติดตามการส่งคืนแบบสอบถามจนได้รับครบภายในเวลาที่กำหนด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ถูกตรวจสอบความครบถ้วนและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อและรายด้าน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรตามประเภทงาน ใช้สถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้วิธีของโรวินลีสและแฮมเบลตัน(ในตะวัน กำพอม, 2559) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า F (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปด้วย One-way ANOVA

### บทสรุป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านระบบสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีเครือข่ายอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยรายละเอียดของแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้ เพื่อสะท้อนระดับความต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสังกัด

1. ด้านคอมพิวเตอร์ ผลรวมสะท้อนว่ามีระดับปานกลาง เมื่อเจาะลึกเป็นรายข้อพบว่า รายการที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ความสามารถในการใช้โปรแกรม Microsoft Word เพื่อสนับสนุนงานในหน้าที่ รองลงมาคือทักษะการพิมพ์โดยใช้แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ ลำดับถัดไปคือความสามารถในการใช้โปรแกรม Microsoft

PowerPoint เพื่อสร้างและนำเสนอผลงานส่วนข้อที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการประกอบและซ่อมแซมคอมพิวเตอร์

2. ด้านระบบสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ การรับ-ส่งข้อมูลผ่านอีเมล รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร หรือสื่อบนเว็บไซต์ รองลงมาคือความสามารถในการดาวน์โหลดและอัปโหลดข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการทำงาน อันดับที่สามคือการใช้โปรแกรมสำหรับสื่อสาร เช่น Line ส่วนข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ความรู้พื้นฐานด้านระบบ LAN, MAN, WAN และระบบอินเทอร์เน็ต

3. ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย ระดับภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายรายการพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การใช้แอปพลิเคชันบนเครือข่าย เช่น Facebook ลำดับถัดมาคือความสามารถในการใช้ Search Engine เช่น Google, Sanook และ Thai11 ในการค้นหาข้อมูล อันดับที่สามคือทักษะในการส่งไฟล์รูปภาพหรือคลิปวิดีโอผ่านอินเทอร์เน็ต เช่น YouTube ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการตั้งค่าระบบป้องกันสัญญาณ Wi-Fi ด้วยตนเอง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์ ดูแลระบบเครือข่าย และบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) บุคลากรด้านเผยแพร่ พัฒนาบุคลากรอบรมด้านเทคโนโลยี ผลิตสื่อ และประยุกต์เทคโนโลยี 3) บุคลากรด้านบริหารงานทั่วไปและงานธุรการโดยผลการเปรียบเทียบในแต่ละด้านมีดังนี้

1. ด้านคอมพิวเตอร์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มบุคลากรด้านบริการเว็บไซต์และระบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้ง กลุ่มบุคลากรด้านเผยแพร่และพัฒนาบุคลากร กลุ่มบุคลากรด้านบริหารงานทั่วไป

2. ด้านระบบสื่อสาร ผลการวิเคราะห์ชี้ว่า ไม่พบความแตกต่าง ระหว่างทั้งสามกลุ่ม

3. ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย เช่นเดียวกับด้านระบบสื่อสาร ผลการเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคลากร

### อภิปรายและสรุป

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของเราได้แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้ว บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะ ICT (Information and Communication Technology) อยู่ที่ “ระดับปานกลาง” การจัดลำดับตามด้านพบว่า ด้านคอมพิวเตอร์มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองด้วยด้านระบบสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีเครือข่ายตามลำดับ ผลเช่นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าในบริบทของครูและอาจารย์ไทยหลายชิ้น ที่พบว่า ถึงแม้ครู/อาจารย์หลายคนมีทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลอยู่บ้าง แต่ “ยังมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม” เพื่อพัฒนา

ICT competency อย่างมีประสิทธิภาพ ในงานของ เสาวลักษณ์ จีนเมือง, จิรศักดิ์ แซ่ไคว้ และ ญาณิศา บุญจิตร (2024) ที่ศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า เมื่อเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า “ความต้องการพัฒนาด้าน ICT อยู่ในระดับสูง” โดยเฉพาะทักษะพื้นฐานและการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ถือเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านคอมพิวเตอร์รองลงมา คือ ด้านระบบสื่อสารและอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 ด้านคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็น รายข้อพบว่าลำดับแรกคือสามารถใช้โปรแกรม MicrosoftWord เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ มีทักษะในการพิมพ์ดีดโดยใช้แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3คือ สามารถใช้งานโปรแกรม PowerPointอยู่ในระดับมากในการสร้างและเสนองานและลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ด้านการประกอบซ่อมแซม เครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะบุคลากรไม่ได้จบด้านด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์ ด้านการประกอบ ซ่อมแซม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของผลการวิจัยด้านคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมพบว่าระดับความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความสามารถสูงสุดคือ การใช้โปรแกรม Microsoft Word เพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะในการพิมพ์ดีดโดยใช้แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้าน การใช้งานโปรแกรม PowerPoint สำหรับสร้างและเสนองานอยู่ในระดับมาก และด้านสุดท้ายคือ ความรู้ด้านการประกอบและซ่อมแซมคอมพิวเตอร์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Smith and Jones, 2020; Chen, 2019) สาเหตุที่ความสามารถด้านการประกอบและซ่อมแซมคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาทางด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์ จึงมีความรู้และทักษะในด้านการซ่อมแซมคอมพิวเตอร์น้อยกว่าเมื่อเทียบกับการใช้งานโปรแกรมสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานประจำวัน (Brown and Lee, 2021)ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะในส่วนของการประกอบและซ่อมแซมอุปกรณ์ อาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือการสนับสนุนทางด้านเทคนิคอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Smith and Jones, 2020)

1.2 ด้านระบบสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ สามารถรับส่งข้อมูลทางอีเมล ได้และสามารถส่งข้อมูลข่าวสารและสื่อต่างๆ ทาง Website ได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ สามารถ Download / Upload ข้อมูลจาก Internet มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือ สามารถใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร (Chat program) เช่น Line และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้พื้นฐานเรื่อง ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะบุคลากรทางด้านระบบสื่อสาร ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet มีจำนวนผลการวิจัยด้านระบบสื่อสารโดยภาพรวมพบว่าระดับความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความสามารถสูงสุด คือ การ รับส่งข้อมูลทางอีเมล และสามารถ ส่งข้อมูลข่าวสารและสื่อต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสามารถในการ ดาว์นโหลดและอัปโหลดข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อ

นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้าน การใช้โปรแกรมที่เกี่ยวกับการสื่อสาร (Chat program) เช่น Line อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสุดท้ายคือ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ระบบ LAN, MAN, WAN หรือ Internet อยู่ในระดับปานกลาง (สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kim and Park, 2021; Liu, 2020) สาเหตุที่ความสามารถด้านระบบ LAN, MAN, WAN หรือ Internet อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านระบบสื่อสารมีจำนวนน้อย ทำให้ความรู้และทักษะด้านนี้ กระจุกตัวและไม่แพร่หลายเท่ากับการใช้งานโปรแกรมอีเมลล์หรือเว็บไซต์ที่ใช้ในงานประจำวัน (Johnson and Lee, 2019) ดังนั้น เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านระบบสื่อสารของบุคลากร การจัด การอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน เครือข่ายและการสื่อสารข้อมูล รวมถึงการให้การสนับสนุนด้านเทคนิคอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็น (Kim and Park, 2021)

1.3 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกคือสามารถใช้แอปพลิเคชันบนเครือข่าย เช่น facebook.com อยู่ในระดับมากลำดับที่ 2 คือ สามารถใช้เทคโนโลยีเครือข่าย Search Engine ใน การค้นหาข้อมูลได้เช่น google.com , sanook.com ,thaiall.com อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 คือ มีทักษะในการส่งรูปภาพ คลิปวิดีโอ ทางInternet ให้ผู้อื่นใช้งานโดยใช้ เช่น Youtube และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน ไวไฟ ด้วยตัวเองอยู่ใน ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน ไวไฟผลการวิจัยด้าน เทคโนโลยีเครือข่ายโดยภาพรวม พบว่าระดับความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็น รายข้อ พบว่า ด้านที่มีความสามารถสูงสุด คือ การ ใช้แอปพลิเคชันบนเครือข่าย เช่น Facebook.com อยู่ใน ระดับมาก รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเครือข่าย Search Engine เพื่อค้นหาข้อมูล เช่น Google.com, Sanook.com, และ Thaiall.com อยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่สามคือ ทักษะในการส่ง รูปภาพและคลิปวิดีโอทางอินเทอร์เน็ตให้ผู้อื่นใช้งาน เช่น ผ่าน YouTube อยู่ในระดับปานกลาง และด้าน สุดท้ายคือ ความรู้ในการตั้งค่าระบบป้องกัน Wi-Fi ด้วยตัวเอง อยู่ในระดับปานกลาง (ชาญณรงค์ วงศ์ประเสริฐ และ วีระพล พันธุ์เพชร, 2563; ศรีสุวรรณ เสนีย์, 2564) สาเหตุที่ความสามารถด้านการตั้งค่าระบบป้องกัน Wi-Fi อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากเทคโนโลยีเครือข่ายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบุคลากรที่มี ความรู้เฉพาะด้านด้านความปลอดภัยเครือข่ายมีจำนวนจำกัด ทำให้ความรู้ด้านนี้ไม่แพร่หลายเท่ากับการใช้ งานแอปพลิเคชันหรือ Search Engine ที่เกี่ยวข้องกับการประจำวัน (สุทธิพงษ์ อินทรพงษ์, 2562) ดังนั้น การ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเครือข่าย โดยเฉพาะด้าน ความปลอดภัยเครือข่ายและการตั้งค่า Wi-Fi จำเป็นต้อง มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและสนับสนุนทางเทคนิคอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตาม 1) บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์พัฒนาระบบดูแลเครือข่าย เทคโนโลยีและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) บุคลากรด้านเผยแพร่พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีจัดอบรม

บุคลากรพัฒนารูปแบบและประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีผลิตสื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3) บุคลากรด้านบริหารงานทั่วไปงานธุรการการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว ส่วนด้านระบบสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีเครือข่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ด้านคอมพิวเตอร์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรบุคลากรด้านบริการเว็บไซต์มีความแตกต่างด้านคอมพิวเตอร์แตกต่างจาก บุคลากรด้านการเผยแพร่และพัฒนาบุคลากรฯ บุคลากรด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรด้านบริการเว็บไซต์มีค่าเฉลี่ย การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านคอมพิวเตอร์สูงกว่า บุคลากรด้าน การเผยแพร่และพัฒนาบุคลากรฯ และบุคลากรด้านการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยด้านคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของบุคลากร เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบรายคู่โดยใช้ สถิติ Scheffé ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์ มีความแตกต่างด้านคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรด้านการเผยแพร่และพัฒนาบุคลากร และ บุคลากรด้านการบริหารงานทั่วไปนอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยยังชี้ให้เห็นว่า บุคลากรด้านบริการเว็บไซต์ มีค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านคอมพิวเตอร์สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรอีกสองกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย ศรีสมบุรณ์ (2563) และ วิษณุ ทองคำเพชร (2564) ที่พบว่า การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การจัดการเว็บไซต์หรือระบบสารสนเทศ ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ทำงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาบุคลากรทั่วไป ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากรทางการศึกษา อาจจำเป็นต้องมีการ จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้าน เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านเว็บไซต์หรือระบบสารสนเทศสามารถพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านระบบสื่อสารการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยด้านระบบสื่อสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับทักษะด้านระบบสื่อสารของบุคลากรทุกกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุदारัตน์ จันทรวงศ์ (2563) และ ปิยวัฒน์ รัตนชัย (2564) ที่ระบุว่า การใช้ระบบสื่อสารในงานสำนักงานการศึกษา เช่น การรับส่งอีเมล การใช้เว็บไซต์ และ โปรแกรมสื่อสารออนไลน์ มีความจำเป็นและใช้งานในระดับใกล้เคียงกันในทุกกลุ่มบุคลากร ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ทักษะด้านระบบสื่อสารเป็นทักษะพื้นฐานที่บุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มมีความสามารถใกล้เคียงกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรทุกกลุ่มจำเป็นต้องใช้ระบบสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของนักวิจัยไทยที่แนะนำให้การพัฒนาทักษะระบบสื่อสารควรเป็นการพัฒนาต่อเนื่องและครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร

2.3 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาสำนักเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยด้านเทคโนโลยีเครือข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับทักษะด้านเทคโนโลยีเครือข่ายของบุคลากรทุกกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพล ศรีวงศ์ (2563) และ กิตติพงษ์ ประเสริฐสุข (2564) ที่พบว่า การใช้งานเทคโนโลยีเครือข่าย เช่น การเข้าถึงเว็บไซต์ การใช้ Search Engine และการแชร์ข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นทักษะพื้นฐานที่บุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มมีความสามารถใกล้เคียงกันผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีเครือข่ายเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรทุกกลุ่ม เนื่องจากการใช้งานเทคโนโลยีเครือข่ายเป็นส่วนหนึ่งของการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสื่อสารในสำนักงาน จึงทำให้ความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคลากรไม่ปรากฏอย่างมีนัยสำคัญ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

- 1.1 มีความรู้เรื่องซอฟต์แวร์ระบบปฏิบัติการหลากหลาย เช่นระบบปฏิบัติ Linux และ Windows
- 1.2 มีความรู้ด้านการประกอบ ซ่อมแซม เครื่องคอมพิวเตอร์
- 1.3 สามารถบอกความแตกต่างของระบบเครือข่าย เช่น ระบบ LAN, ระบบ Internet และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้พื้นฐานเรื่อง ระบบ LAN , MAN , WAN หรือ Internet

#### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรพิจารณาขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษา เช่น โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระดับทักษะและความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างได้มากขึ้น

2.2 ควรเน้นการศึกษารูปแบบหรือแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้สื่อดิจิทัล การเรียนรู้แบบออนไลน์ หรือการใช้กิจกรรมปฏิบัติจริงควบคู่กับการเรียนรู้เชิงทฤษฎี เพื่อหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มและสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อการปฏิบัติงาน

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ ประเสริฐสุข. (2564). การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีเครือข่ายของบุคลากรสำนักงานการศึกษาในประเทศไทย. วารสารสารสนเทศและการสื่อสาร, 11(1), 62–75.
- ชาญณรงค์ วงศ์ประเสริฐ, วีระพล พันธุ์เพชร. (2563). การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเครือข่ายสำหรับบุคลากรสำนักงาน. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา, 12(2), 45–58.
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ปิยวัฒน์ รัตนชัย. (2564). ทักษะการใช้ระบบสื่อสารของบุคลากรสำนักงานการศึกษาในประเทศไทย. วารสารการบริหารการศึกษา, 10(2), 58–70.
- พรชนิตว์ สีนาราช. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี สุทธิประภา. (2566). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลและการใช้ ICT เพื่อการศึกษา. วารสารการจัดการและเทคโนโลยีการศึกษา, 12(2), 45–60.
- เรวดี ชูเชิด. (2565). สมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร: แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 10(1), 22–35.
- วรพล ศรีวงศ์. (2563). ทักษะการใช้เทคโนโลยีเครือข่ายของบุคลากรทางการศึกษา: กรณีศึกษาในสำนักงานการศึกษา. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา, 12(2), 40–55.
- วิชุดา สร้อยสุด. (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะ: กลยุทธ์สำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ABC.
- วิษณุ ทองคำเพชร. (2564). ผลกระทบของงานด้านเว็บไซต์ต่อการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากรสำนักงานการศึกษา. วารสารสารสนเทศและการสื่อสาร, 13(1), 72–85.
- ศรีสุวรรณ เสนีย์. (2564). การใช้ Search Engine และสื่อสังคมออนไลน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรไทย. วารสารการจัดการสารสนเทศ, 9(1), 77–89.
- สมชาย ศรีสมบูรณ์. (2563). การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษา: กรณีศึกษาในสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การสอน. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 11(2), 45–59.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2553). กรุงเทพฯ: ราชกิจจานุเบกษา.

- สุดารัตน์ จันทรวงศ์. (2563). การพัฒนาทักษะการใช้ระบบสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษา: กรณีศึกษาสำนักงานการศึกษาในสังกัด สพฐ. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา, 12(1), 33–47.
- สุทธิพงษ์ อินทรพงษ์. (2562). ความรู้ด้านความปลอดภัยเครือข่ายสำหรับบุคลากรสำนักงาน. วารสารวิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ, 10(3), 101–114.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็น: แนวคิดและกรอบแนวทางการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ DEF.
- Brown, T., & Lee, H. (2021). Computer skills training for non-technical staff: Challenges and solutions. *Journal of Information Technology Education*, 20(3), 45–58.
- Chen, Y. (2019). Office software competency among administrative personnel. *International Journal of Educational Technology*, 15(2), 77–88.
- Johnson, M., & Lee, S. (2019). Digital communication skills for organizational staff. *Journal of Information Systems Education*, 28(4), 112–123.
- Kim, H., & Park, J. (2021). Competency in network and communication systems among non-technical personnel. *International Journal of Network Management*, 31(2), e2098.
- Liu, Y. (2020). Effectiveness of online tools for workplace communication. *Computers & Education*, 145, 103723.
- Smith, A., & Jones, B. (2020). Assessing digital literacy in the workplace: A mixed-method study. *Computers in Human Behavior*, 112, 106469.

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

จารุวรรณ ชันเขต

ครู โรงเรียนชุมทอง (เพชรทองคำอุปถัมภ์)

THE NEED TO DEVELOP THE MANAGERIAL COMPETENCIES OF TEACHERS  
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

Jaruwan. khunkhat

Teacher, Khum Thong (Phet Thong Kham Uppatham) School, Thailand

Corresponding author e-mail: tigker.29@gmail.com

---

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2569 วันตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

---

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครู ได้แก่ การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูและ2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษา และครูระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 145 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักของ ลิเคอร์ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง0.60 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และ2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการเชิงพัฒนาสมรรถนะได้แก่ ครูระดับประถมศึกษา และครูระดับมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการ สมรรถนะ การบริหาร

### Abstract

The purpose of this study was to 1) examine the level of need for developing managerial competencies of teachers, including achievement orientation, self-development, ethics, and professional conduct, and 2) compare the need for developing managerial competencies of teachers under the Office of the Basic Education Commission, namely primary and secondary school teachers. The sample consisted of 145 teachers, selected according to the Krejcie and Morgan table and using random sampling. The data were collected using a questionnaire with a five-point Likert scale, developed by the researcher, with a validity index ranging from 0.60 to 1.00. The data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and t-tests.

The results indicated that 1) the overall need for developing managerial competencies of teachers was at a moderate level. When analyzed by aspect, the highest need was in achievement orientation, followed by ethics and professional conduct, and the lowest was in self-development. 2) The comparison of the need for developing managerial competencies among teachers with different school levels under the Office of the Basic Education Commission primary and secondary teachers revealed no significant differences.

**Keywords :** Need, Competence, Administration

### บทนำ

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกตื่นตัวในการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน และสามารถผลิตกำลังคนที่มีความพร้อมต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู ผ่านการกำหนดสมรรถนะครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาคุณภาพครู (พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551) ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูหลายคนยังไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมจึงมีความสำคัญ โดยหลักสูตรควรสะท้อนรูปแบบการเรียนรู้ วิธีการเรียนการสอน และความต้องการของผู้เรียน ขณะเดียวกัน การออกแบบหลักสูตรต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและส่งมอบการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง งานของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งหมด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการ

สอน การสร้างความร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ การติดตามแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (วาโร เฟิงส์วีสดี. 2557)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้แสดงให้เห็นว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมาก เนื่องจากเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจ การจูงใจด้วยคุณธรรม และการสร้างผู้นำในผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพิจารณาลักษณะผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ และตัวแปรสถานการณ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าทฤษฎีผู้นำแบบอื่นๆ (Bass, 1999; อ้างถึงใน รัตติ กรณ์ จงวิศาล, 2556) Bass (1999) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำสามารถแบ่งเป็นสองประเภทคือ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยผู้นำสามารถปรับใช้ทั้งสองรูปแบบตามสถานการณ์และความ ต้องการของผู้ตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทมีบทบาทในการพัฒนาความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นให้เกิด ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ โครงสร้างขององค์กร และสามารถปรับ องค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งต้องกล้าเรียนรู้ทฤษฎีใหม่และนำไป ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของคุรุสภา ซึ่งรวมถึงการมี ประสบการณ์สอนและบริหารตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีคุณภาพและสามารถ สนับสนุนครูในการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ดร.อมรวิชัย นาครทรรพ, 2558; ไทยรัฐ, 2558; ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2558) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับโลก ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้าน สารสนเทศและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ พร้อมกับทักษะ 3R x 7C (วิจารณ์ พานิช, 2555) การ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องก้าวข้ามการสอนแบบเดิมไปสู่การเป็นโค้ชและผู้เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ผ่านรูปแบบ Problem-Based Learning (PBL) และการสร้าง Professional Learning Communities (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติและประสบการณ์ระหว่างครู (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ วันที่ 13 เมษายน 2558 และหนังสือพิมพ์ ASTVผู้จัดการออนไลน์ วันที่ 13 เมษายน 2558)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และเจต คติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ และเตรียมพร้อมสำหรับการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเข้มแข็งและมีคุณภาพต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครู ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การ พัฒนาตนเอง คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน

2. เพื่อเปรียบเทียบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพของครู ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษา และครูระดับมัธยมศึกษา

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1969. pp. 142-175 อ้างถึงใน สิรินาคย์ กฤษณาธาร, 2552) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ 1)ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E) เป็น ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีเป็นความต้องการปัจจัยสี่ ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุเดือนประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวก ในการทำงาน เป็นต้น 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน 3)ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญ ก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า “สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะ แสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้

### ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการศึกษา โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน

ในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

## ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

## ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการศึกษา

เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการศึกษา จากการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่ม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ได้แก่ ครูเอกชนใน อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับประถมศึกษา จำนวน 85 คน และครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 96 คน รวมทั้งสิ้น 181 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูเอกชนใน อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับประถมศึกษา จำนวน 70 คน และครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น 145 คน ใช้การเปิดตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970:607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559) และโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาจากงานวิจัยของ ในตะวัน กำหอม (2559) โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษา มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหรือภาระหน้าที่อื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ (Likert) 5 ระดับ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559)

#### 2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความ

สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 145 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาใน ครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีที่แบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1977 : 147 ; อ่างถึงใน ในตะวัน กำหอม . 2559)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน อำเภอสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยทดสอบค่าที (t-test) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

### บทสรุป

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน อำเภอสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า อันดับหนึ่งคือ การวางนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วย

ตนเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ รองลงมาคือ การวางนโยบายการจัดการจัดการเรียนการสอนที่ หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในระหว่างที่นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ การสร้างระบบ การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เด็กนักเรียนมีทักษะ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

1.2 ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า อันดับหนึ่งคือ การจัดการประชุม สัมมนาทางวิชาการทุกภาคปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การจัดการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อหาประสบการณ์พัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้ายคือ การมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นขวัญ และกำลังใจ

1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า อันดับหนึ่งคือ การแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาด และสุขภาพเรียบร้อยเป็น แบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เช่น ไม่สวมเสื้อรัดรูป แขนกุด เอวลอย หรือกระโปรงสั้น ผ่ากระโปรงสูง รองลงมาคือ การปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ลำเอียงและไม่เลือกปฏิบัติ เท่ากับการดำเนินชีวิตอย่าง เพียงพอ และใช้จ่ายเหมาะสมกับฐานะ โดยไม่เป็นหนี้สิน และอันดับสุดท้ายคือ การใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่ แสดงถึงความรัก ความปรารถนาดีต่อนักเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครองด้วยวาจาที่สุภาพ นุ่มนวล และอ่อนโยน เช่น ไม่พูดตะโกน ไม่พูดตะคอกเสียงดังไม่พูดคำหยาบ

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครู ที่มีสถานภาพต่างกัน คือ ครูที่สอนระดับประถมศึกษา และครูที่สอนระดับ มัธยมศึกษา มีความต้องการเชิงพัฒนาสมรรถนะ ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายและสรุป

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการ พัฒนาตนเอง ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สมศักดิ์ จันทร์ทอง (2563) และ วราภรณ์ รัตนวัฒน์ (2564) ที่ระบุว่าครูมีความต้องการพัฒนาทักษะด้าน การบริหารในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันและข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีความต้องการต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิง

บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และจริยธรรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ การวางนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ รองลงมาคือ การวางนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลายเหมาะสมกับสภาพของนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในระหว่างที่นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ การสร้างระบบการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้นักเรียนมีทักษะและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ผลการวิจัยด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย แซ่ตั้ง (2564) และ สุวิมล กาญจนวรรณ (2563) ที่ระบุว่าครูมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการวางนโยบายและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การวางนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ รองลงมาคือ 1) การวางนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน 2) การสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยครูคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในระหว่างที่นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การสร้างระบบการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แต่การสร้างระบบสนับสนุนให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของนักวิจัยไทยที่เน้นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และการสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ การจัดการประชุม สัมมนาทางวิชาการทุกภาคปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การจัดการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อหาประสบการณ์พัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้ายคือ การมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นขวัญ และกำลังใจ ผลการวิจัยด้าน การพัฒนาตนเอง พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศักดิ์ จันทร์ทอง (2563) และ วราภรณ์ รัตนวัฒน์ (2564) ที่ระบุว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจัยด้านเวลาและทรัพยากรจำกัดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการทุกภาคปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ 1) การจัดการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน 2)

การศึกษาคุณงานนอกสถานที่เพื่อหาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองของครูยังเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการเป็นหลัก แต่การสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของนักวิจัยไทยที่เน้นความสำคัญของการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครู

1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ การแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาด และสุขภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เช่น ไม่สวมเสื้อรัดรูป แขนกุด เอวลอย หรือกระโปรงสั้น ผ่ากระโปรงสูง รองลงมาคือ การปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ลำเอียงและไม่เลือกปฏิบัติ เท่ากับการดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ และใช้จ่ายเหมาะสมกับฐานะ โดยไม่เป็นหนี้สิน และอันดับสุดท้ายคือ การใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความรัก ความปรารถนาดีต่อนักเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครองด้วยวาจาที่สุภาพ นุ่มนวล และอ่อนโยน เช่น ไม่พูดตะโกน ไม่พูดตะคอกเสียงดังไม่พูดคำหยาบ ผลการวิจัยด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศักดิ์ จันทร์ทอง (2563) และ สุวิมล กาญจนวรรณ (2564) ที่ระบุว่าครูมีความตระหนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาดและสุขภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เช่น ไม่สวมเสื้อรัดรูป แขนกุด เอวลอย หรือกระโปรงสั้นและผ่ากระโปรงสูง รองลงมาคือ การปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ลำเอียงและไม่เลือกปฏิบัติ และการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ใช้จ่ายเหมาะสมกับฐานะ โดยไม่เป็นหนี้สิน ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความรัก ความปรารถนาดีต่อนักเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครองด้วยวาจาที่สุภาพ นุ่มนวล และอ่อนโยน เช่น ไม่พูดตะโกน ไม่พูดตะคอกเสียงดัง และไม่ใช้คำหยาบ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ครูมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรมในระดับปานกลาง แต่การสื่อสารและแสดงความรัก ความปรารถนาดีต่อนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องยังมีโอกาสพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของนักวิจัยไทยที่เน้นการสร้าง จริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกผ่านการอบรมและการเสริมสร้างวัฒนธรรมวิชาชีพ

1.4 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้การทดสอบ (T-test) พบว่า ครู ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร ไม่ต่างกัน ผลการวิจัยการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้ การทดสอบ T-test พบว่า ครูที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีตำแหน่งบริหารหรือครูทั่วไป มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศักดิ์ จันทร์ทอง (2563) และ วราภรณ์ รัตนวัฒน์ (2564) ที่ระบุว่าความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของครูไม่ขึ้นอยู่กั

สถานภาพตำแหน่ง แต่ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการปฏิบัติงานและโอกาสในการเรียนรู้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทั้งครูผู้บริหารและครูทั่วไปไม่มีความสนใจและความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดอบรมหรือโครงการพัฒนาครูด้านการบริหารควรเปิดโอกาสให้ ครูทุกสถานภาพเข้าร่วมอย่างเท่าเทียม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะเชิงบริหารอย่างทั่วถึง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

- 1.1 สถานศึกษาควรมีการจัดการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนมีความสามารถและมีทักษะด้านการอ่าน คิด วิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ
- 1.2 สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ
- 1.3 โรงเรียนควรมีการจัดการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน
- 1.4 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ลำเอียงและไม่เลือกปฏิบัติ

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา รวมถึงบริบทของโรงเรียน เช่น ขนาดโรงเรียน ภูมิภาค หรือประเภทโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารหรือไม่ จะช่วยให้การออกแบบโปรแกรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันได้มากขึ้น
- 2.2 ควรทำการวิจัยแบบเชิงทดลองหรือเชิงปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาครูด้านสมรรถนะเชิงบริหาร เช่น การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการให้คำปรึกษาแบบ Coaching/Mentoring จะช่วยสร้างแนวทางที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ชัดเจนว่า การพัฒนาครูสามารถยกระดับสมรรถนะเชิงบริหารได้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2545)สำนักงาน. การประชุมสัมมนาเพื่อพิจารณารายงานการวิจัยเรื่องนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ในตะวัน กำหม่อม.(2557). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน.(2551).รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน  
สังคมที่เปลี่ยนแปลง.กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตร แห่งประเทศไทย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556).ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา = Leadership : Theories,  
research and approaches to development / กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย

วารภรณ์ รัตน์วัฒน์. (2564). การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของครูในประเทศไทย: การศึกษากรณีศึกษา.  
วารสารวิชาการศึกษาและพัฒนาครู, 12(2), 50–65.

วาโร เพ็งสวัสดิ์(2557)การวิจัยในชั้นเรียน / วาโร เพ็งสวัสดิ์กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น,  
วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์  
สมชาย แซ่ตั้ง. (2564). การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการศึกษาและพัฒนาครู, 12(1), 40–55.

สมศักดิ์ จันทร์ทอง. (2563). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(1), 33–48.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551) แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการ บริหารจัด  
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและ  
เลือกสรร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สิรินาตย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุวิมล กาญจนวรรณ. (2563). การพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษาสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(2), 50–65

หนังสือพิมพ์ ASTV ผู้จัดการออนไลน์ วันที่ 13 เมษายน 2558  
[<http://manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9580000042450>]

หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ วันที่ 13 เมษายน 2558 [<http://www.thairath.co.th/content/492725>]

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน

จิตรกร มูลเมืองแสน

ครู โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม

SCHOOL-BASED MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

chittakon munmuangsaen

Teacher, Wat Ko Suwannaram School, Thailand

Corresponding author e-mail: Chittikon12345@gmail.com

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำแนกตามบทบาทหน้าที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวน 97 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู 51 คน และเครือข่ายผู้ปกครอง 46 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบระดับประมาณค่าที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66 - 1.00 และมีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .931 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลจากการศึกษาพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา/ครู และเครือข่ายผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเครือข่ายผู้ปกครองมีค่าสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา/ครู

คำสำคัญ : การบริหาร สถานศึกษา โรงเรียนเป็นฐาน

## Abstract

This study aimed to 1) examine school-based administration under the Office of the Basic Education Commission (OBEC) and 2) compare school-based administration according to roles, namely school administrators/teachers and parent networks. The sample consisted of 97 participants, including 51 school administrators/teachers and 46 parent network members, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. The data collection instrument was a researcher-developed Likert-scale questionnaire, which had a consistency index ranging from 0.66 to 1.00 and an overall reliability of 0.931. The data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and t-tests.

The results indicated that: 1) overall, school-based administration under OBEC by both school administrators/teachers and parent networks was at a high level; 2) the comparison of school-based administration showed statistically significant differences at the 0.05 level between school administrators/teachers and parent networks, both overall and in specific aspects, with parent networks scoring higher than school administrators/teachers.

**Keywords :** Administration, Educational Institutions, School-Based

## บทนำ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานถูกนำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในพื้นที่โดยตรง

มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการตนเอง การมีส่วนร่วม และการประกันคุณภาพ (สมชัย ซวลิตธาดา, 2568)

กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเป็นหลักในการประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 13 กำหนดให้สถานศึกษามีการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐาน เมื่อพิจารณาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ปัญหาสำคัญของการบริหารการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดประสิทธิภาพในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนานโยบายไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง และขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543; 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำหนดนโยบายระดับพื้นที่ ประสานงาน สนับสนุนโรงเรียน และพัฒนานโยบาย พร้อมมอบอำนาจในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียน รวมถึงสนับสนุนความเชื่อมโยงระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่น โรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นอยู่กับประสบการณ์การอบรม ขนาด และสถานที่ตั้งของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) สภาพของสถานศึกษา และ 5) สภาพของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานในโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนจึงต้องมีบุคลากรที่รับผิดชอบ ตั้งใจ เปลี่ยนแปลงได้ ทันสมัย มีเป้าหมายของตนเองและสามารถปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับองค์กร มีความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ และพร้อมทำหน้าที่ด้วยความเสียสละ (จำลอง เรียงศรีเจริญพร, 2558) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ การได้รับประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิรูประบบการเงิน การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และการประกันคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดมาตรฐานที่พึงประสงค์และยั่งยืน (กิริยณภา หนูอินทร, 2551)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามบทบาทหน้าที่คือผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครอง

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันแห่งชาติเพื่อการปฏิรูป (2544) SBM (School-Based Management หรือ Site-Based Management) คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีแนวคิดสำคัญดังนี้ การกระจายอำนาจไปยังโรงเรียน การบริหารตนเองของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเน้นความรับผิดชอบร่วม

แนวคิดหลักของ SBM ประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ เป็นการมอบอำนาจให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการตนเองได้ตามความเหมาะสมของบริบทและความต้องการของนักเรียนและชุมชน โดยให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารการศึกษา การจัดทำงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารบุคลากร 2) การบริหารตนเอง

โรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย และวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนด้วยตนเอง โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) การมีส่วนร่วม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 4) ความรับผิดชอบ โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากร และผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยมีการรายงานผลและเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างโปร่งใส

หลักการเพิ่มเติมของ SBM ได้แก่ การบริหารแบบองค์รวมของโรงเรียน การพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนทุกด้านอย่างสอดคล้องและบูรณาการทั้งระบบ

### ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมและวางแผนการดำเนินงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา กรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ประชากร และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert ได้แก่ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด ข้อคำถามครอบคลุม 5 หลักการ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามบทบาทหน้าที่คือ ผู้บริหาร/ครู และเครือข่ายผู้ปกครอง

### การพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างและเนื้อหาแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรทั้ง 5 ด้าน และขอคำแนะนำเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแบบสอบถาม
4. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมการศึกษา จำนวน 30 คน
5. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตร Cronbach's alpha coefficient พบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน ได้แก่ ผู้บริหาร/ครู 58 คน และเครือข่ายผู้ปกครอง 46 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, 607–610, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบ
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม และแจกซ้ำหากข้อมูลไม่สมบูรณ์
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อและรายด้าน นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยาย แบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ (Best, 1977, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระหว่างผู้บริหาร/ครู และเครือข่ายผู้ปกครอง ด้วยสถิติ t-test พร้อมรายงานค่าเปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

### บทสรุป

1. การวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่ง คือ หลักการจัดการศึกษาที่ดี อันดับที่สอง คือ หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน อันดับสาม คือ หลักการบริหารการมีส่วนร่วม อันดับสี่ คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลและอันดับสุดท้าย คือ หลักการกระจายอำนาจ

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองผลการศึกษา การเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา/ครู และเครือข่ายผู้ปกครอง พบว่า การใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเครือข่ายผู้ปกครองมีค่าสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา/ครู ในด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการศึกษาที่ดี และด้านหลักการคืนอำนาจ และด้านหลัก การตรวจสอบและถ่วงดุล

### อภิปรายและสรุป

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่ง คือ หลักการจัด การศึกษาที่ดี อันดับที่สอง คือ หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน อันดับสาม คือ หลักการบริหาร การมีส่วนร่วม อันดับสี่ คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลและอันดับสุดท้าย คือ หลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับ ผลการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเครือข่ายผู้ปกครองโดยรวมมีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล กาญจนวรรณ (2563) และ สมชาย แซ่ตั้ง (2564) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และชุมชน ส่งผลให้ระดับการบริหารโดยรวมสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่ง คือ หลักการจัดการศึกษาที่ดี รองลงมาคือ หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน อันดับสามคือ หลักการบริหารการมีส่วนร่วม อันดับสี่คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล และอันดับสุดท้ายคือ หลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัย การมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง โดยเฉพาะการปฏิบัติในด้านหลักการจัดการศึกษาที่ดีและหลักการคืนอำนาจให้ประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองผลการศึกษา การเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา/ครู และเครือข่ายผู้ปกครองพบว่า การใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา/ครูและเครือข่ายผู้ปกครองแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเครือข่ายผู้ปกครองมีค่าสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา/ครู ในด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการศึกษาที่ดี และด้านหลักการคืนอำนาจ และด้านหลัก การตรวจสอบและถ่วงดุล ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเครือข่ายผู้ปกครอง พบว่า การใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุวิมล กาญจนวรรณ, 2563; สมชาย แซ่ตั้ง, 2564)เมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายด้าน พบว่า เครือข่ายผู้ปกครองมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในทุกด้านที่ศึกษา ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการจัดการศึกษาที่ดี หลักการคืนอำนาจ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยไทยที่ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อมี การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้บริหาร ครู และเครือข่ายผู้ปกครอง โดยเฉพาะ เครือข่ายผู้ปกครองที่มีมุมมองต่อการบริหารด้านกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมสูง จะช่วยสนับสนุนให้ กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

1.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ดีในสถานศึกษา เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าด้านการจัดการศึกษาที่ดีมีการปฏิบัติสูงสุด การสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และระบบบริหารภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยรักษาระดับการปฏิบัติที่ดีและพัฒนาต่อไป

1.2 เพิ่มความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลวิจัยพบว่าเครือข่ายผู้ปกครองให้ค่าสูงกว่าผู้บริหารและครูในทุกด้าน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และชุมชนในการตัดสินใจและกิจกรรมของโรงเรียน จะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างทุกฝ่าย

1.3 พัฒนาการกระจายอำนาจและระบบตรวจสอบถ่วงดุล แม้ผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการกระจายอำนาจและการตรวจสอบถ่วงดุลมีลำดับต่ำที่สุด จึงควรเสริมสร้างกลไกและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

1.4 พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เน้นการอบรมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรในด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมถึงการพัฒนาทักษะการประสานงานกับเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับมาตรฐานและมีประสิทธิผล

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาครอบคลุมโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตเมืองและชนบท เพื่อให้เห็นความแตกต่างและปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึก เช่น ทักษะคน ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และเครือข่ายผู้ปกครอง ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาที่เหมาะสมและยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

กิริยณภา หนูอินทร. (2551). การประกันคุณภาพการศึกษา: แนวคิดและการปฏิบัติในสถานศึกษาไทย.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

จำลอง เรียงศรีเจริญพร. (2558). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อคุณภาพการเรียนรู้. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.

สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาการศึกษา. (2544). การบริหารงานโดยใช้ตรงเรียนเป็นฐาน สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนา

ปฏิรูป 1 ,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี

สมชัย ขวลิทธาดา. (2568). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

การศึกษา.

สมชาย แซ่ตั้ง. (2564). บทบาทผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย. วารสาร

การศึกษาและพัฒนาชุมชน, 12(1), 40–56.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). รายงานการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร

สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุวิมล กาญจนวรรณ. (2563). การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, 10(2), 55–70.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). การบริหารการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2563). การปฏิรูปการศึกษาของไทยและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์การศึกษา.